

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/09 DU 22 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	95

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (cadres) : adhésion par lettre du 6 février 2014 de la FNCB CFDT à la convention	4
Bâtiment (cadres) : adhésion par lettre du 10 février 2014 de la FNCB CFDT à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012	5
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 53 du 10 décembre 2013 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	6
Bâtiment et travaux publics (ETAM) : avenant n° 31 du 10 décembre 2013 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	14
Bois (industries [importation]) : accord du 24 octobre 2013 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP.....	28
Bois (industries [construction et fabrication]) : accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP	32
Caoutchouc : avenant n° 1 du 19 décembre 2013 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif au fonctionnement des instances paritaires	35
Coopératives de consommation (personnel) : accord du 28 novembre 2013 relatif à la renégociation de la convention	36
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention	38
Métallurgie : accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	39
Navigation intérieure (ouvriers [transport de marchandises]) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2013	50
Navigation intérieure (personnel sédentaire [transport de marchandises]) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2013.....	54
Navigation intérieure (transport de passagers) : accord du 3 décembre 2013 relatif aux rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2013.....	59
Pôle emploi : avenant du 19 décembre 2013 à la convention	62
Ports de plaisance : avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014	64

Prestataires de services (secteur tertiaire) : avis interprétatif n° 31 du 16 octobre 2013 relatif aux dispositions spécifiques à l'animation commerciale	65
Prestataires de services (secteur tertiaire) : dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle	67
Régies de quartier : avenant n° 2 du 13 décembre 2013 relatif à la complémentaire santé...	70
Retraite et prévoyance (AGIRC [Martinique]) : accord du 23 décembre 2013 relatif à la retraite complémentaire dans les entreprises agricoles.....	80
Retraite et prévoyance (ARCCO [Martinique]) : accord du 23 décembre 2013 relatif à la retraite complémentaire dans les entreprises agricoles.....	83
Sécurité sociale (organismes) : accord du 1^{er} octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	86
Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 22 octobre 2013 à la convention.....	88
Télédiffusion : dénonciation par lettre du 30 janvier 2014 de la F3C CFDT de l'accord du 22 décembre 2006	94

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2014
DE LA FNCB CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1450260M
IDCC : 2420

FNCB CFDT
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 6 février 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de l'adhésion à la convention collective des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 sous l'IDCC n° 2420.

Conformément à cette loi, cette notification est envoyée à tous les signataires de l'accord ainsi qu'à la direction des relations du travail.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 FÉVRIER 2014
DE LA FNCB CFDT À L'AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1450261M
IDCC : 2420

*FNCB CFDT
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19*

Paris, le 10 février 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de l'adhésion à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012, à la convention collective des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, relatif au forfait en jours des cadres, sous l'IDCC n° 2420.

Conformément à cette loi, cette notification est envoyée à tous les signataires de l'accord ainsi qu'à la direction des relations du travail.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 53 DU 10 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1450244M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNTP ;

La FNSCOP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

Au sein de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, les désignations des parties signataires sont désormais les suivantes :

- la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- la fédération française du bâtiment (FFB) ;
- la fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;
- la fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;
- la fédération des SCOP du BTP ;
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;
- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- la fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA) CGT ;
- la fédération générale FO construction.

Il est créé un paragraphe 4.5 au sein de l'accord collectif national susvisé :

« 4.5. Modalités et conséquences d'une éventuelle résiliation

Si du fait de l'évolution des dispositions légales qui encadrent le présent accord, une entreprise relevant de son champ d'application venait à pouvoir résilier son adhésion à BTP-Prévoyance nonobstant les dispositions des articles 4.1, 4.2 et 4.3 qui précèdent, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

a) Date d'effet de la résiliation

La demande de résiliation de l'adhésion formulée en cours d'année civile prendra effet à la fin de l'année civile.

En tout état de cause une telle résiliation doit être signifiée à BTP-Prévoyance par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant la fin de l'année civile.

b) Indemnité de résiliation, transfert des engagements

L'indemnité de résiliation représente la quote-part de l'entreprise dans les engagements non provisionnés du régime par application des articles 29 V et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Cette indemnité de résiliation (ci-après dénommée "I") due par l'entreprise à BTP-Prévoyance sera calculée à partir des paramètres suivants :

- les cotisations dues par l'entreprise à BTP-Prévoyance au titre du régime national de prévoyance des ouvriers, pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées " $C_{e[N-1]}$ ") ;
- le total des cotisations dues à BTP-Prévoyance par l'ensemble des entreprises adhérentes au titre du régime national de prévoyance des ouvriers, pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées " $C_{t[N-1]}$ ") ;
- les engagements du régime national de prévoyance des ouvriers non provisionnés dans les comptes de BTP-Prévoyance selon application des articles 29 V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée, à la fin de l'exercice au cours duquel la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommés " $E_{(n)}$ ") ;
- "n" désignant la date d'effet de la demande de résiliation.

$$I = (C_{e[n-1]} / C_{t[n-1]}) \times E_{(n)}$$

Toutefois, cette indemnité n'est pas exigible quand les conditions suivantes sont réunies :

- l'entreprise a souscrit un nouveau contrat ou une nouvelle convention qui prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs à la présente convention au bénéfice des membres participants qui lui sont liés : salariés de l'entreprise, anciens salariés si leur dernière période d'activité cotisée relevait de l'entreprise, et leurs ayants droit ;
- des prestations du régime national de prévoyance des ouvriers sont en cours de service au bénéfice de membres participants liés à l'entreprise, et font l'objet de provisions dans les comptes de BTP-Prévoyance à la fin de l'exercice "n".

Sur demande de l'entreprise et de son nouvel organisme assureur, une contre-valeur des provisions constituées par BTP-Prévoyance est alors transférée au nouvel organisme assureur. Cette contre-valeur (ci-après dénommée "CV") sera déterminée sur la base des paramètres suivants :

- " $C_{e(N-1)}$ ", " $C_{t(N-1)}$ " et $E_{(n)}$ tels que définis ci-dessus ;

- “ $P_{ent(n)}$ ” correspond au montant des engagements du régime national de prévoyance des ouvriers, pour les membres participants liés à l’entreprise :
 - engagements provisionnés dans les comptes de BTP Prévoyance à la fin de l’exercice “n” ;
 - et engagements non provisionnés selon application des articles 29 V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée (tels qu’inscrits en engagement hors bilan dans l’annexe aux comptes annuels de BTP-Prévoyance pour l’exercice “n”).

$$CV = P_{ent(n)} - [(C_{e(n-1)} / C_{t(n-1)}) \times E_{(n)}]$$

Si la contre-valeur qui résulte de ce calcul est négative, le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit en prévoir le reversement à BTP-Prévoyance.

Le transfert de la contre-valeur a pour effet de délier BTP-Prévoyance de tout engagement au titre des membres participants liés à l’entreprise : du jour du transfert, il appartient au nouvel organisme assureur de reprendre l’intégralité des engagements pris à leur égard. »

CHAPITRE III

Au sein de l’annexe III à l’accord collectif national susvisé :

– l’alinéa suivant de l’article 8.2 :

« – sans limite d’âge, s’ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d’une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l’enfant doit être à charge fiscale du participant »,

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« – sans limite d’âge, s’ils sont reconnus atteints d’une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l’enfant doit être à charge fiscale du participant, et l’invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l’intéressé ».

La partie de l’article 10 suivante :

« Article 10

Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d’une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,15 € au 1^{er} juillet 2012 (5,05 € au 1^{er} juillet 2011, 4,97 € au 1^{er} juillet 2010). Cette valeur est revalorisée chaque année, au 1^{er} juillet, proportionnellement à l’évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (telle que définie par BTP Prévoyance) au cours de l’année précédente. »,

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Article 10

Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d’une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,35 € au 1^{er} juillet 2013 (5,15 € au 1^{er} juillet 2012, 5,05 € au 1^{er} juillet 2011). Cette valeur est revalorisée chaque année, au 1^{er} juillet, proportionnellement à l’évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (telle que définie par BTP-Prévoyance) au cours de l’année précédente. »

L'article 13 suivant :

« Article 13

Durée antérieure prise en compte

13.1. Point de départ des rentes

A l'exception de la rente invalidité dont le point de départ est spécifié par les modalités de versement de cette prestation, le point de départ des rentes est le premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits auront été réunies.

13.2. Dates de versement des rentes

Les rentes sont versées trimestriellement aux dates déterminées par le mois de naissance du participant, soit :

- janvier, avril, juillet, octobre, pour les participants nés au cours de ces mois ;
- février, mai, août, novembre, pour les participants nés au cours de ces mois ;
- mars, juin, septembre, décembre, pour les participants nés au cours de ces mois.

13.3. Fin du versement des rentes

La date de fin du versement d'une rente est fixée au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies. »,

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« Article 13

Modalités de paiement des rentes

13.1. Point de départ des rentes

A l'exception de la rente invalidité dont le point de départ est spécifié par les modalités de versement de cette prestation, le point de départ des rentes est le premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits auront été réunies.

13.2. Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

13.3. Périodicité de versement des rentes

Les rentes sont versées selon la périodicité suivante :

a) Pour les adhérents (ou leurs ayants droit) domiciliés en zone SEPA :

- annuellement, si le total dû annuellement est inférieur à 240 € ;
- si le total dû annuellement est supérieur ou égal à 240 € :
 - trimestriellement s'il s'agit d'une rente d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'un taux inférieur à 50 % ;
 - mensuellement dans les autres cas.

b) Pour les adhérents (ou leurs ayants droit) domiciliés hors zone SEPA :

- annuellement si le total dû annuellement est strictement inférieur à 1 000 € ;
- trimestriellement à défaut. »

13.4. Fin du versement des rentes

La date de fin du versement d'une rente est fixée au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies. »

La partie de l'article 15 suivante :

« Article 15

Plancher de versement de la prestation

Toute somme due à un bénéficiaire au titre d'une prestation est provisionnée à son compte. Le versement effectif a lieu lorsque la somme due est égale ou supérieure à 2 € pour les virements (20 € si lettre-chèque), valeur au 1^{er} janvier 2013, montant qui sera actualisé sur décision du conseil d'administration. Ce paiement s'effectue par virement bancaire. »,

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Article 15

Plancher de versement de la prestation

Toute somme due à un bénéficiaire au titre d'une prestation est provisionnée à son compte. Le versement effectif a lieu lorsque la somme due est égale ou supérieure à 2 € pour les virements (50 € si lettre-chèque), valeur au 1^{er} janvier 2014. Ce paiement s'effectue par virement bancaire. »

La partie de l'article 16 suivante :

« Article 16

Conversion de capital en rente

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle, payable d'avance, et versée aux dates déterminées par le mois de naissance du participant.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2 ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire ; cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du trimestre incluant le décès du bénéficiaire. »

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Article 16

Conversion de capital en rente

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente, payable d'avance selon la périodicité qui découle des dispositions de l'article 13.3.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2 ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire ; cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du mois incluant le décès du bénéficiaire. »

La partie suivante de l'article 18.4 :

« 18.4. Modalités de versement

Ces rentes sont versées trimestriellement et d'avance aux dates déterminées par le mois de naissance du participant.

Ces rentes sont révisables éventuellement chaque trimestre en fonction du nombre d'enfants restant à charge. »

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« 18.4. Modalités de versement

Ces rentes sont révisables éventuellement chaque mois en fonction du nombre d'enfants restant à charge.

Ces rentes seront supprimées en cas de remariage, de conclusion d'un Pacs ou de décès du conjoint survivant.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la rente est répartie entre eux par parts égales. »

La partie suivante de l'article 19.4 :

« 19.4. Modalités de versement

Cette rente est versée trimestriellement et d'avance aux dates déterminées par le mois de naissance du participant.

Elle est supprimée quand l'enfant ne remplit plus les conditions d'âge et de situation prévues pour les enfants à charge. »

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« 19.4. Cessation du versement de la rente

La rente est supprimée quand l'enfant ne remplit plus les conditions d'âge et de situation prévues pour les enfants à charge. »

L'article 20.3 suivant :

« 20.3. Cessation du versement de l'indemnité

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale. »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« 20.3. Paiement de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est payée au fur et à mesure de la fourniture des décomptes originaux de la sécurité sociale.

Elle est réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement au participant à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale sous réserve du point 20.4 ci-après. »

Il est créé un paragraphe 20.4 qui est le suivant :

« 20.4. Cessation du versement de l'indemnité

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale,
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale. »

L'article 21.3 est modifié comme suit :

« La phrase : “La rente d'invalidité est payable trimestriellement à terme échu.” est supprimée.

La phrase : “Elle sera révisable éventuellement chaque trimestre” est remplacée par la phrase : “Elle sera révisable éventuellement chaque mois.”

La partie de l'article 25 suivante :

« Article 25

Provision pour participation aux excédents

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour chacune des trois premières sections financières visées à l'article 24.

Le niveau d'alimentation de chacune de ces provisions est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 26 (compte non tenu de la charge visée au e de l'article 26.2). »

Est remplacée par le texte suivant :

« Article 25

Provision pour participation aux excédents

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour chacune des trois premières sections financières visées à l'article 24.

Le niveau d'alimentation de chacune de ces provisions est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 26 (compte non tenu de la ressource visée au f de l'article 26.1 et des charges visées aux e et g de l'article 26.2). »

Les articles 26.1 et 26.2 sont intégralement réécrits comme suit :

« 26.1. Ressources de chaque section financière

Elles s'entendent :

a) Des cotisations acquises des adhérents (selon les différents taux de cotisations définis à l'article 5 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968) ;

b) Des majorations et des pénalités de retard correspondantes ;

c) De la part, le cas échéant, des prestations et des commissions de gestion à la charge des réassureurs ;

d) Des produits nets des placements de la section financière ;

e) S'il y a lieu, de toute reprise sur la provision d'égalisation antérieurement constituée pour faire face aux fluctuations de sinistralité de chaque section financière ;

f) Du produit d'impôt qui découle, éventuellement, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé.

26.2. Charges de chaque section financière

Elles comprennent :

- a) Les charges de prestations versées et provisionnées au titre de chaque section financière ;
- b) Le cas échéant, la part des cotisations cédées aux réassureurs ;
- c) Un prélèvement sur les cotisations pour l'alimentation d'un compte de gestion, selon un taux fixé par le conseil d'administration dans la limite de 5 % des cotisations acquises des adhérents ;
- d) Toute dotation pour le financement de prestations sociales en faveur des participants ;
- e) Le cas échéant, toute dotation à la provision pour participation aux excédents dans les conditions définies à l'article 25 ;
- f) Le cas échéant, toute dotation à une provision d'égalisation destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité au titre de chaque section financière ;
- g) La charge d'impôt qui découle, s'il y a lieu, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé. »

CHAPITRE IV

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2014.

CHAPITRE V

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

CHAPITRE VI

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 31 DU 10 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450243M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNTP ;

La FNSCOP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

Au sein de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics, les désignations des parties signataires sont désormais les suivantes :

- la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- la fédération française du bâtiment (FFB) ;
- la fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;
- la fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;
- la fédération des SCOP du BTP ;
- la fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ;
- la fédération BATIMAT-TP CFTC ;
- le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC BTP ;
- la fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement (FNSCBA) CGT ;
- la fédération générale FO construction.

CHAPITRE II

Au sein de l'accord collectif national susvisé, l'article 4 suivant :

« Article 4

Les entreprises exerçant une activité visée à l'annexe I du présent accord sont tenues d'adhérer à BTP-Prévoyance et d'y inscrire leurs ETAM pour les garanties prévues au régime de prévoyance défini à l'annexe III au présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les cinq ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation, au sein de la branche, des risques définis à l'annexe III au présent accord.

A cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en œuvre par l'institution visée au présent article ainsi que la qualité de sa gestion administrative et financière. »,

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« Article 4

4.1. Régime national de prévoyance des ETAM

Les entreprises exerçant une activité visée à l'annexe I du présent accord sont tenues d'adhérer à BTP-Prévoyance et d'y inscrire leurs ETAM pour les garanties prévues au régime de prévoyance défini à l'annexe III au présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les cinq ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation, au sein de la branche, des risques définis à l'annexe III au présent accord.

A cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en œuvre par l'institution visée au présent article ainsi que la qualité de sa gestion administrative et financière.

4.2. Modalités et conséquences d'une éventuelle résiliation

Si du fait de l'évolution des dispositions légales qui encadrent le présent accord, une entreprise relevant de son champ d'application venait à pouvoir résilier son adhésion à BTP-Prévoyance, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

a) Date d'effet de la résiliation

La demande de résiliation de l'adhésion formulée en cours d'année civile prendra effet à la fin de l'année civile.

En tout état de cause une telle résiliation doit être signifiée à BTP-Prévoyance par lettre recommandée avec avis de réception, au moins deux mois avant la fin de l'année civile.

b) Indemnité de résiliation transfert des engagements

L'indemnité de résiliation représente la quote-part de l'entreprise dans les engagements non provisionnés du régime par application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Cette indemnité de résiliation (ci-après dénommée "I") due par l'entreprise à BTP-Prévoyance sera calculée à partir des paramètres suivants :

- les cotisations dues par l'entreprise à BTP-Prévoyance au titre du régime national de prévoyance des ETAM, pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées " $C_{e[N-1]}$ ") ;

- le total des cotisations dues à BTP-Prévoyance par l'ensemble des entreprises adhérentes au titre du régime national de prévoyance des ETAM pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées " $C_{e[N-1]}$ ") ;
- les engagements du régime national de prévoyance des ETAM non provisionnés dans les comptes de BTP-Prévoyance selon l'application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée, à la fin de l'exercice au cours duquel la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommés " $E_{(n)}$ ") ;
- "n" désignant la date d'effet de la demande de résiliation.

$$I = (C_{e[N-1]} / C_{t[N-1]}) \times E_{(n)}$$

Toutefois, cette indemnité n'est pas exigible quand les conditions suivantes sont réunies :

- l'entreprise a souscrit un nouveau contrat ou une nouvelle convention qui prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs à la présente convention au bénéfice des membres participants qui lui sont liés : salariés de l'entreprise, anciens salariés si leur dernière période d'activité cotisée relevait de l'entreprise, et leurs ayants droit ;
- des prestations du régime national de prévoyance des ETAM sont en cours de service au bénéfice de membres participants liés à l'entreprise, et font l'objet de provisions dans les comptes de BTP-Prévoyance à la fin de l'exercice "n".

Sur demande de l'entreprise et de son nouvel organisme assureur, une contre-valeur des provisions constituées par BTP-Prévoyance est alors transférée au nouvel organisme assureur. Cette contre-valeur (ci-après dénommée "CV") sera déterminée sur la base des paramètres suivants :

- " $C_{e(N-1)}$ ", " $C_{t(N-1)}$ " et $E_{(n)}$ tels que définis ci-dessus ;
- " $P_{ent(n)}$ " correspond au montant des engagements du régime national de prévoyance des ETAM, pour les membres participants liés à l'entreprise :
 - engagements provisionnés dans les comptes de BTP-Prévoyance à la fin de l'exercice "n",
 - et engagements non provisionnés selon l'application des articles 29 V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée (tels qu'inscrits en engagement hors bilan dans l'annexe aux comptes annuels de BTP-Prévoyance pour l'exercice "n").

$$CV = P_{ent(n)} - [(C_{e(N-1)} / C_{t(N-1)}) \times E_{(n)}]$$

Si la contre-valeur qui résulte de ce calcul est négative, le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit en prévoir le reversement à BTP-Prévoyance.

Le transfert de la contre-valeur a pour effet de délier BTP-Prévoyance de tout engagement au titre des membres participants liés à l'entreprise : du jour du transfert, il appartient au nouvel organisme assureur de reprendre l'intégralité des engagements pris à leur égard. »

CHAPITRE III

Au sein de l'annexe III « Règlement national de prévoyance des ETAM » de l'accord collectif national mentionné aux chapitres I^{er} et II :

L'article 2 suivant :

« Article 2

Affiliation des participants

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel ETAM d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les ETAM des entreprises adhérentes, qui sont appelés membres participants ;
- les anciens ETAM des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 6 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation. Cette demande comporte notamment l'acceptation de la désignation des bénéficiaires du capital décès prévue à l'article 9 du présent règlement ou renvoie à une désignation spécifique.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement. »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« Article 2

Affiliation des participants

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel ETAM d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les ETAM des entreprises adhérentes, qui sont appelés membres participants ;
- les anciens ETAM des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 6 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation. Cette demande comporte notamment l'acceptation de la désignation des bénéficiaires du capital décès prévue à l'article 9 du présent règlement ou renvoie à une désignation spécifique.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant que ETAM en cas de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise.

L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement.

La cessation du contrat de travail ou d'appartenance à la catégorie doit également être notifiée dans les 15 jours. »

L'article 5.2 suivant :

« 5.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;

- la date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3^e catégorie (ou d’octroi de la majoration pour tierce personne de l’incapacité permanente), pour le versement du capital défini à l’article 13.3 ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d’éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d’adoption pour le forfait naissance ;
- la date d’hospitalisation pour la garantie chirurgie. »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« 5.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l’arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d’indemnités journalières, de rente d’invalidité ;
- la date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3^e catégorie (ou d’octroi de la majoration pour tierce personne de l’incapacité permanente), pour le versement du capital défini à l’article 14.3 ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d’éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d’adoption pour le forfait naissance ;
- la date d’hospitalisation pour la garantie chirurgie. »

La partie suivante de l’article 6.1 :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l’assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l’assurance chômage ;
 - ou du suivi d’un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l’emploi du BTP. »,

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l’assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l’assurance chômage (y compris l’allocation de solidarité spécifique) ;
 - ou du suivi d’un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l’emploi du BTP. »

L'article 6.4 suivant :

« 6.4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit
en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordée pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant (tels que définis à l'article 19.2). »,

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« 6.4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit
en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordée pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant (tels que définis à l'article 20.2). »

L'alinéa suivant de l'article 8.2 « Notion d'enfant à charge » :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant. »,

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé. ».

La partie suivante de l'article 10 :

« Dans ces deux derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet. »,

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet. »

La partie suivante de l'article 11 :

« Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient notamment compte :

- de l'inflation et de l'évolution du salaire moyen des participants aux régimes de BTP-Prévoyance ;
- du solde disponible au sein de la provision pour participation aux excédents constituée en application de l'article 20. »,

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient notamment compte :

- de l'inflation et de l'évolution du salaire moyen des participants aux régimes de BTP-Prévoyance ;
- du solde disponible au sein de la provision pour participation aux excédents constituée en application de l'article 21. »

La partie suivante du même article :

« Sauf décision contraire du conseil d'administration, la charge résultant de la décision de revalorisation est imputée par priorité sur la provision pour participation aux excédents constituée en application de l'article 20. »

Est intégralement remplacée par le texte suivant :

« Sauf décision contraire du conseil d'administration, la charge résultant de la décision de revalorisation est imputée par priorité sur la provision pour participation aux excédents constituée en application de l'article 21. »

Il est créé un nouvel article 13, qui se substitue de plein droit à son ancienne rédaction :

« Article 13

Modalités de paiement des rentes

13.1. Point de départ des rentes

A l'exception de la rente invalidité dont le point de départ est spécifié par les modalités de versement de cette prestation, le point de départ des rentes est le premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits auront été réunies.

13.2. Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

13.3. Périodicité de versement des rentes

Les rentes sont versées selon la périodicité suivante :

a) Pour les adhérents (ou leurs ayants droit) domiciliés en zone SEPA :

- annuellement si le total dû annuellement est inférieur à 240 € ;
- si le total dû annuellement est supérieur ou égal à 240 € :
 - trimestriellement s'il s'agit d'une rente d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'un taux inférieur à 50 % ;
- mensuellement dans les autres cas.

b) Pour les adhérents (ou leurs ayants droit) domiciliés hors zone SEPA :

- annuellement si le total dû annuellement est strictement inférieur à 1 000 € ;
- trimestriellement à défaut.

13.4. Fin du versement des rentes

La date de fin du versement d'une rente est fixée au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies. »

L'ancien article 13 « Capital décès » devient l'article 14 « Capital décès ».

L'article 13.1 « Cas de décès quelle qu'en soit la cause » devient l'article 14.1 « Cas de décès quelle qu'en soit la cause ».

Le texte suivant de l'article 13.1 :

« Le capital prévu par le présent article n'est pas dû en cas d'attribution préalable au participant du capital prévu à l'article 13.3. Celle-ci se substitue à la prestation prévue par le présent article. De nouveaux droits peuvent être néanmoins ouverts en matière de capital décès, si le participant reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois et si des cotisations sont à nouveau versées à l'institution pour la couverture de ce risque. Le capital garanti est alors celui découlant de la nouvelle situation du participant, diminué du montant du capital versé au titre de l'article 13.3. »,

Devient le texte suivant :

« Le capital prévu par le présent article n'est pas dû en cas d'attribution préalable au participant du capital prévu à l'article 14.3. Celle-ci se substitue à la prestation prévue par le présent article. De nouveaux droits peuvent être néanmoins ouverts en matière de capital décès, si le participant reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois et si des cotisations sont à nouveau

versées à l'institution pour la couverture de ce risque. Le capital garanti est alors celui découlant de la nouvelle situation du participant, diminué du montant du capital versé au titre de l'article 14.3. »

L'article 13.2 devient l'article 14.2, sans modification de texte.

L'article 13.3 devient l'article 14.3.

A l'article 14.3, la phrase suivante : « Le participant peut demander le versement d'un capital équivalant à celui défini à l'article 13.1 du présent règlement » devient : « Le participant peut demander le versement d'un capital équivalant à celui défini à l'article 14.1 du présent règlement ».

La partie de l'article 13.4 suivante :

« 13.4. Conversion du capital en rente

Lors de la liquidation du capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle, payable à terme échu.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2 ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire. Cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du trimestre incluant le décès du bénéficiaire. »,

Est désormais rédigée comme suit :

« 14.4. Conversion du capital en rente

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente, payable d'avance selon la périodicité qui découle des dispositions de l'article 13.3.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2 ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire. Cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du mois incluant le décès du bénéficiaire. »

L'article 14 suivant :

Article 14

Rente d'éducation

Lorsque le décès du participant n'est pas consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé pour chaque enfant à charge du participant, tel que défini à l'article 8 du présent règlement, une rente d'éducation exprimée en pourcentage du salaire de base.

Le montant de la rente est fixé à 15 % du salaire de base. Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond de la sécurité sociale.

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

La rente est versée trimestriellement à terme échu. Elle est versée au conjoint du participant ou à défaut à la personne qui justifie avoir la charge effective de la garde de l'enfant jusqu'au 18^e anniversaire de celui-ci. Au-delà de cet âge, elle est versée à l'enfant lui-même. Le premier paiement

intervient au titre du premier trimestre civil qui suit le décès du participant. Le service de la rente cesse à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »,

Est désormais rédigé comme suit :

« Article 15

Rente d'éducation

Lorsque le décès du participant n'est pas consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé pour chaque enfant à charge du participant, tel que défini à l'article 8 du présent règlement, une rente d'éducation exprimée en pourcentage du salaire de base.

Le montant de la rente est fixé à 15 % du salaire de base. Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond de la sécurité sociale.

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

La rente est versée au conjoint du participant ou à défaut à la personne qui justifie avoir la charge effective de la garde de l'enfant jusqu'au 18^e anniversaire de celui-ci. Au-delà de cet âge, elle est versée à l'enfant lui-même. Le premier paiement intervient au titre du premier mois qui suit le décès du participant. Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »

L'article 15 suivant :

« Article 15

Rente de conjoint invalide

Le conjoint du participant décédé, reconnu atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ou titulaire d'une pension d'invalidité sécurité sociale de 2^e ou 3^e catégorie, reçoit une rente de conjoint invalide. Le montant est fixé à 12 % du salaire de base déduction faite, le cas échéant, du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

La rente de conjoint invalide est payable trimestriellement à terme échu sur justification par l'intéressé de sa prise en charge par la sécurité sociale.

Le premier paiement intervient au titre du premier trimestre civil qui suit le décès du participant. Le service de la rente cesse à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus la qualité d'invalide.

Cette rente est supprimée en cas de remariage ou de conclusion d'un Pacs. »

Est désormais rédigé comme suit :

« Article 16

Rente de conjoint invalide

Le conjoint du participant décédé, reconnu atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ou titulaire d'une pension d'invalidité sécurité sociale de 2^e ou 3^e catégorie, reçoit une rente de conjoint invalide. Le montant est fixé à 12 % du salaire de base déduction faite, le cas échéant, du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

La rente de conjoint invalide est payable sur justification par l'intéressé de sa prise en charge par la sécurité sociale.

Le premier paiement intervient au titre du premier mois qui suit le décès du participant. Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus la qualité d'invalide.

Cette rente est supprimée en cas de remariage ou de conclusion d'un Pacs. »

L'article 16 devient l'article 17, sans modification de texte.

Les articles 16.1, 16.2, 16.3, 16.4 et 16.5 deviennent les articles 17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, sans modification de texte.

Les articles 17, 17.1 et 17.2 deviennent les articles 18, 18.1 et 18.2, sans modification de texte.

La partie suivante de l'article 17.3 :

« 17.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à l'indemnisation de BTP-Prévoyance.

La rente d'invalidité est payable trimestriellement à terme échu.

Le participant devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'institution toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque trimestre :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale. »

Est désormais rédigée comme suit :

« 18.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à l'indemnisation de BTP-Prévoyance.

Le participant devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'institution toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale. »

Les articles 18, 19, 19.1, 19.2 et 19.3 sont renumérotés respectivement 19, 20, 20.1, 20.2, 20.3, sans modification de texte.

L'article 19.4 rédigé comme suit :

« 19.4. Montant de la participation

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés au sens de l'article 19.3, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

Est désormais rédigé comme suit :

« 20.4. Montant de la participation

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés au sens de l'article 20.3, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

L'article 20 suivant :

« Article 20

Section financière et réserve

Pour le suivi des opérations nées du présent règlement et du titre I^{er} des règlements des régimes de frais médicaux, catégorie ETAM, il est institué une section financière unique, ainsi qu'une réserve spécifique dans les fonds propres de l'institution.

La réserve est alimentée au 31 décembre de l'exercice :

- par le solde des ressources et des charges de la section financière pour l'exercice écoulé,
- le cas échéant, par l'affectation d'une partie du résultat des comptes de gestion. »

Devient :

« Article 21

Section financière et réserve

Pour le suivi des opérations nées du présent règlement, il est institué une section financière unique, ainsi qu'une réserve spécifique dans les fonds propres de l'institution.

La réserve est alimentée au 31 décembre de l'exercice :

- par le solde des ressources et des charges de la section financière pour l'exercice écoulé ;
- le cas échéant, par l'affectation d'une partie du résultat des comptes de gestion. »

La partie de l'article 21 suivante :

« Article 21

Section financière et réserve

Pour le suivi des opérations nées du présent règlement, il est institué une section financière unique ainsi qu'une réserve spécifique dans les fonds propres de l'institution.

La réserve est alimentée au 31 décembre de l'exercice :

- par le solde des ressources et des charges de la section financière pour l'exercice écoulé ;

– le cas échéant, par l'affectation d'une partie du résultat des comptes de gestion.

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour la section financière visée à l'article 20.

Le niveau d'alimentation de cette provision est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 22 (compte non tenu de la charge visée au e de l'article 22.2). »

Est désormais rédigée comme suit :

« Article 22

Provision pour participation aux excédents

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour la section financière visée à l'article 21.

Le niveau d'alimentation de cette provision est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 23 (compte non tenu de la ressource visée au f de l'article 23.1 et des charges visées aux e et g de l'article 23.2). »

L'article 22 devient l'article 23, sans modification de texte.

L'article 22.1 suivant :

« 22.1. Ressources de la section financière

Elles s'entendent :

- a) Des cotisations acquises des adhérents ;
- b) Des majorations et des pénalités de retard correspondantes ;
- c) De la part, le cas échéant, des prestations et des commissions de gestion à la charge des réassureurs ;
- d) Des produits nets des placements de la section financière. »

Est modifié comme suit :

« 23.1. Ressources de la section financière

Elles s'entendent :

- a) Des cotisations acquises des adhérents ;
- b) Des majorations et des pénalités de retard correspondantes ;
- c) De la part, le cas échéant, des prestations et des commissions de gestion à la charge des réassureurs ;
- d) Des produits nets des placements de la section financière ;
- e) S'il y a lieu, de toute reprise sur la provision d'égalisation antérieurement constituée pour faire face aux fluctuations de sinistralité de la section financière ;

f) Du produit d'impôt qui découle, éventuellement, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé. »

L'article 22.2 suivant :

« 22.2. Charges de la section financière

Elles comprennent :

- a) Les charges de prestations versées et provisionnées au titre de la section financière ;
- b) Le cas échéant, la part des cotisations cédées aux réassureurs ;
- c) Un prélèvement sur les cotisations pour l'alimentation d'un compte de gestion, selon un taux fixé par le conseil d'administration dans la limite de 5 % des cotisations acquises des adhérents ;
- d) Toute dotation pour le financement de prestations sociales en faveur des participants ;
- e) Le cas échéant, toute dotation à la provision pour participation aux excédents définie à l'article 21 ;
- f) Le cas échéant, toute dotation à une provision d'égalisation destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité au titre de la section financière. »

Est remplacé par le texte suivant :

« 23.2. Charges de la section financière

Elles comprennent :

- a) Les charges de prestations versées et provisionnées au titre de la section financière ;
- b) Le cas échéant, la part des cotisations cédées aux réassureurs ;
- c) Un prélèvement sur les cotisations pour l'alimentation d'un compte de gestion, selon un taux fixé par le conseil d'administration dans la limite de 5 % des cotisations acquises des adhérents ;
- d) Toute dotation pour le financement de prestations sociales en faveur des participants ;
- e) Le cas échéant, toute dotation à la provision pour participation aux excédents dans les conditions définies à l'article 22 ;
- f) Le cas échéant, toute dotation à une provision d'égalisation destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité de la section financière ;
- g) La charge d'impôt qui découle, s'il y a lieu, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé. »

L'article 22.3 suivant :

« 22.3. Compte de gestion

Le compte de gestion est destiné à prendre en charge les dépenses de gestion engagées par l'institution dans le cadre de la section financière.

A cette fin, il est alimenté chaque année par un prélèvement sur les cotisations dans les conditions définies à l'article 22.2.

Il appartient à la commission paritaire, après avis de la commission Prévoyance et action sociale et sur proposition du conseil d'administration, d'affecter le résultat annuel du compte de gestion issu des opérations de la section financière. »

Devient :

« 23.3. Compte de gestion

Le compte de gestion est destiné à prendre en charge les dépenses de gestion engagées par l'institution dans le cadre de la section financière.

A cette fin, il est alimenté chaque année par un prélèvement sur les cotisations dans les conditions définies à l'article 23.2.

Il appartient à la commission paritaire, après avis de la commission Prévoyance et action sociale et sur proposition du conseil d'administration, d'affecter le résultat annuel du compte de gestion issu des opérations de la section financière. »

L'article 23 est renuméroté 24, sans modification de texte.

CHAPITRE IV

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2014.

CHAPITRE V

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

CHAPITRE VI

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2013
RELATIF À LA RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU FPSPP

NOR : ASET1450258M

PRÉAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA 3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes.

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibrage	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5A
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

à l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Répartition des sommes versées au FPSPP

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante.

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA 3+, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois et de l'importation des bois sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés semestriellement par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois et de l'importation des bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 24 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNFPB ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

CB ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

FBT.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCBA CGT.

Accord professionnel
CONSTRUCTION ET FABRICATION
DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU FPSPP
NOR : ASET1450251M

PRÉAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA 3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;

- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Répartition des sommes versées au FPSPP

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA 3+, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante.

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 50 % du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3

Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Dépôt et extension

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

4.2. Adhésion

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

4.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;

UFME.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT.

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

AVENANT N° 1 DU 19 DÉCEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1450254M
IDCC : 45

Entre :

Le SNCP ;

L'UCAPLAST,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de proroger l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc de 6 mois.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072

Convention collective nationale
IDCC : 179. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA RENÉGOCIATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450221M
IDCC : 179

PRÉAMBULE

Par courrier en date du 2 août 2013, la FNCC a précisé les effets de sa dénonciation du 19 février 2013 sur l'ancienneté.

Afin d'organiser au mieux les travaux de renégociation, les partenaires sociaux se sont accordés sur les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Portée des négociations

Par accord entre les parties, il est convenu que seules les dispositions remises en cause expressément par l'une ou l'autre des parties ou celles s'imposant du fait du contexte ou d'un changement de réglementation feront l'objet d'une négociation.

Les parties signataires conviennent qu'à la date de signature du présent accord les sujets soumis à négociation sont dans l'ordre de priorité suivant :

- les temps partiels ;
- l'indemnité d'ancienneté ;
- un régime de branche de frais de santé ;
- les propositions des organisations syndicales.

Article 2

Méthode de travail

Chaque partie fera parvenir à l'ensemble des parties prenantes, au minimum 3 jours ouvrés avant la date de réunion, un projet de rédaction sur les points inscrits à l'ordre du jour. Ces textes serviront de base aux discussions.

A l'issue de chaque réunion, il sera établi un relevé de décisions avec la liste des points à aborder lors de la prochaine réunion.

A la fin de chaque période trimestrielle, il sera fait un point sur l'état d'avancement des discussions : accord sur une rédaction, désaccord ou nécessité de suspendre ou prolonger les discussions.

Les partenaires sociaux, tout en conservant leur liberté de signer ou non l'accord de fin de négociation, s'engagent à respecter les décisions prises majoritairement sur le point d'avancement d'un dossier.

Article 3

Rythme des réunions et calendrier de renégociation

La période de négociation issue des délais légaux résultant de la lettre de dénonciation du 2 août 2013 prendra fin le 3 novembre 2014, date à laquelle, sauf accord, la convention collective cessera de produire ses effets, hors avantages individuels acquis. Pendant cette période, un nombre minimal de six réunions sera respecté afin de permettre une renégociation laissant à chaque partie la possibilité de faire valoir ses points de vue.

Article 4

Révision et dénonciation

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

Article 5

Formalités. – Publicité

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

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicat de salariés :

FGTA FO.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 JANVIER 2014
DE LA FPSAD À LA CONVENTION

NOR : ASET1450248M
IDCC : 1982

Fédération des prestataires de santé à domicile
4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge
75603 Paris Cedex 12

Paris, le 20 janvier 2014.

Monsieur,

La fédération des prestataires de santé à domicile déclare, par la présente, adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au *Journal officiel* sous le n° 3286), ainsi qu'à l'ensemble de ses accords de branche.

Nous en informons également, en lettre recommandée avec avis de réception, les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que les organisations d'employeurs :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;
- l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Paris ;
- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la fédération CFTC santé sociaux, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération service, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma meilleure considération.

Le président.

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1450267M

PRÉAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà de la politique de branche, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I. – CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1^{er}

Éléments du diagnostic quantitatif

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie ⁽¹⁾.

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé – de groupe, d'entreprise ou d'établissement – prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 1.1

Etablissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

Cinquante-trois pour cent des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2

Taux d'emploi

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé) et 18 % en équivalents temps plein.

(1) Source : DOETH 2010, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3,6 % contre 2,8 % pour la France entière.

Article 1.3

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 % en faisant application d'un accord, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, agréé ;
- 80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;
- 64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH ⁽¹⁾) ;
- 4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Article 1.4

Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière). Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 % pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emplois en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % pour la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % pour la France entière).

En 2010, 3 000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % pour la France entière).

Article 2

Etat des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

(1) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

II. – PRIORITÉS DE LA BRANCHE

Article 3

Prise en compte dans l'action de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

- dans les accords collectifs nationaux ;
- dans les travaux menés par la CPNE ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;
- dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNE est garante de l'application du présent article. A cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.

Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.

Article 4

Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et d'impulser une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1. Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne d'information, de sensibilisation et de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2. Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes – tels que l'AGEFIPH, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3. Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager avec une PME son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et au niveau régional, par les CPREFP.

III. – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 5

Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté...), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV. – ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 6

Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

A cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 7

Mobiliser les outils pertinents du recrutement

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

A cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1

Information et sensibilisation

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier :

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...) ;
- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;
- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2

Adaptation des financements de l'OPCAIM

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap est majorée selon des modalités définies par son conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, est ajouté un 4 ainsi rédigé :

« 4. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail. »

Article 7.3

Recherche de cofinancements

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8

Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9

Adapter l'offre de formation

Article 9.1

Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2

Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes

En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

A cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3

Qualifications professionnelles

Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le « Dispositif des qualifications professionnelles » visé à l'article 7 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

Article 10

Anticipation des situations de handicap

Article 10.1

Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. A cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2

Evolution des handicaps

Les entreprises veillent, à l'occasion notamment des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1

Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 11.2

Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d'inciter les entreprises à accorder des autorisations d'absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements,

pour permettre à ces salariés d'accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.

Article 12

Aide au maintien et au retour dans l'emploi

L'état des lieux mentionné à l'article 2 recense les pratiques d'entreprise permettant le maintien dans l'emploi. Il s'attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.

Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, peut demander une visite de préreprise, telle que visée à l'article R. 4624-20 du code du travail, réalisée par le médecin du travail de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le comité technique national dédié aux industries de la métallurgie (CTNA) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents graves du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'AGEFIPH visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13

Evolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4.1 s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14

Reclassement en cas d'invalidité

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'invalidité, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4.1, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

Article 15

Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI. – MODALITÉS DE SUIVI

Article 16

Bilan et suivi

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine, en outre, les indicateurs de suivi pertinents de l'accord parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du travail.

VII. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 17

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 18

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19

Portée

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 20

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Étendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1450246M
IDCC : 3

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel salarié navigant relevant du régime de flotte classique ;
- personnel salarié navigant relevant du régime de flotte exploitée en relèves.

Ces barèmes sont pris en application des accords des 9 et 10 janvier, étendus par arrêté du 5 juin 2007 pour la flotte classique, et des 9 juin et 2 avril 2001 pour la flotte exploitée en relèves, étendus par arrêté du 5 janvier 2007, et de leurs avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 novembre 2012 correspondants.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SGMF ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.

ANNEXE

Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties et des compensations forfaitaires de l'astreinte pris en application des accords des 9 janvier et 10 janvier 2001 étendus par arrêté du 5 juin 2007

Flotte classique

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

COEFFICIENT		SANS ancienneté	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	COMPENSATION FORFAITAIRE pour l'astreinte	
						Marchandises banales	Marchandises dangereuses
137	A. – Automoteur seul						
	Capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	19 832	20 189	20 586	20 983	285	627
132	Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 444	19 794	20 183	20 572	276	609
126	Capitaine pour longueur du bateau > 38,50 m à ≤ 70 m	19 388	19 737	20 125	20 512	267	586
114	Capitaine pour longueur du bateau 38,50 m	17 509	17 824	18 174	18 524	227	502
110	Timonier	17 371	17 684	18 032	18 379	209	460
104	Matelot commissionné	17 203	17 512	17 856	18 200	199	440
100	Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165	190	424

COEFFICIENT		SANS ancienneté	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	COMPENSATION FORFAITAIRE pour l'astreinte	
						Marchandises banales	Marchandises dangereuses
	B. – Autres formations						
142	Capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	20 376	20 743	21 150	21 558	295	649
137	Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 832	20 189	20 586	20 983	285	627
116	Timonier	17 748	18 068	18 423	18 778	231	506
100	Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165	190	424

**Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties
pris en application des accords des 9 janvier et 2 avril 2001 étendus par arrêté du 5 juin 2007**

Flotte exploitée en relèves

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

COEFFICIENT		SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
	A. – Automoteur seul				
164	Commandant pour longueur du bateau > 116,50 m	26 173	26 644	27 168	27 691
153	Premier capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	22 081	22 478	22 920	23 361
148	Second capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	20 542	20 912	21 323	21 734
139	Premier capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	20 131	20 493	20 896	21 298
134	Second capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 455	19 806	20 195	20 584
114	Timonier	17 509	17 824	18 174	18 524
114	Mécanicien	17 509	17 824	18 174	18 524

COEFFICIENT		SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
	B. – Autres formations				
170	Commandant pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	27 421	27 915	28 463	29 011
159	Premier capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	24 680	25 124	25 618	26 111
153	Second capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	22 081	22 478	22 920	23 361
148	Premier capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	20 542	20 912	21 323	21 734
139	Second capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	20 131	20 493	20 896	21 298
127	Timonier	19 441	19 791	20 180	20 568
127	Mécanicien	19 441	19 791	20 180	20 568
	C. – Emplois communs à A et B				
107	Matelot timonier 1 ^{er} niveau	17 303	17 614	17 960	18 306
105	Matelot timonier 2 ^e niveau	17 213	17 523	17 867	18 211
105	Matelot garde moteur	17 213	17 523	17 867	18 211
104	Matelot 1 ^{er} niveau 1 ^{er} échelon	17 203	17 512	17 856	18 200
103	Matelot 1 ^{er} niveau 2 ^e échelon	17 191	17 501	17 845	18 189
101	Matelot 2 ^e niveau 1 ^{er} échelon	17 180	17 489	17 833	18 177
100	Matelot 2 ^e niveau 2 ^e échelon	17 169	17 478	17 821	18 165

Brochure n° 3153

Convention collective nationale
IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1450247M
IDCC : 2174

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les catégories de personnels suivants :

- cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- employés et agents de maîtrise (annexe II de la convention collective nationale) ;
- ouvriers (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 5 septembre 2000 et de l'accord du 5 septembre 2000 portant réduction du temps de travail des salariés relevant de cette convention collective, étendus par arrêté du 10 avril 2002, et de leurs avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 novembre 2012 correspondants.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SGMF ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre de la navigation intérieure ⁽¹⁾

Pris en application de l'annexe I de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000, étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
I	111	23 878
	à	
	132	27 141
II	133	28 131
	à	
	155	32 801
III	156	33 082
	à	
	175	37 110
III B	176	37 358
	à	
	207	46 135
III C	208	46 360
	à	
	255	58 580

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 612.Z.

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties ⁽¹⁾

Pris en application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000, étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
Employés		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	17 169
2 ^e échelon	78	17 211
3 ^e échelon	80	17 441
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	17 509
2 ^e échelon	83	17 852
3 ^e échelon	86	18 550
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	18 769
2 ^e échelon	90	19 337
3 ^e échelon	93	20 029
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	20 243
2 ^e échelon	97	20 884
3 ^e échelon	101	21 740
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	21 953
2 ^e échelon	106	22 797
3 ^e échelon	110	23 664
Agents de maîtrise		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	21 953
3 ^e échelon	106	22 797

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 612.Z.

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
4 ^e échelon	110	23 664
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	23 878
2 ^e échelon	115	24 733
3 ^e échelon	120	24 868
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	25 037
2 ^e échelon	126	25 959
3 ^e échelon	132	27 141

ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles du personnel ouvrier de la navigation intérieure ⁽¹⁾

Pris en application de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000, étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

NIVEAU	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
Ouvriers manœuvres			
I	1 ^{er} échelon	76	17 169
	2 ^e échelon	78	17 211
	3 ^e échelon	80	17 441
Ouvriers spécialisés			
II	1 ^{er} échelon	81	17 509
	2 ^e échelon	83	17 852
	3 ^e échelon	86	18 550
Ouvriers qualifiés			
III	1 ^{er} échelon	87	18 769
	2 ^e échelon	90	19 337
	3 ^e échelon	93	20 029
Ouvriers hautement qualifiés			
IV	1 ^{er} échelon	94	20 243
	2 ^e échelon	101	21 740
	3 ^e échelon	106	22 797
Chefs d'équipe			
V	1 ^{er} échelon	107	23 011
	2 ^e échelon	110	23 664
	3 ^e échelon	118	24 812

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 612.Z.

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)**

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1450245M
IDCC : 1974

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 novembre 2012 correspondants.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SGMF ;

FEETS FO ;

FAT UNSA ;

PSCN CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres

Pris en application de l'annexe I (personnels ETAM et cadres) de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	17 169			
II	18 266	18 540	18 814	19 088
III	21 211	21 529	21 847	22 165
IV. – Maîtrise	22 229	22 563	22 896	23 229
V. – Haute maîtrise	25 410	25 791	26 172	26 554
VI. – Cadre	27 062	27 468	27 874	28 280
VII. – Cadre supérieur	46 360	47 055	47 751	48 446

Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants techniques

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
1.00. – Bateaux pour excursion journalière				
1.10. – Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 m) :				
– 1 ^{er} type de voyages et de voies	20 376	20 743	21 150	21 558
– 2 ^e type de voyages et de voies	19 444	19 794	20 183	20 572
– 3 ^e type de voyages et de voies	17 771	18 091	18 446	18 802
1.20. – Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 371	17 684	18 032	18 379
1.30. – Matelot « agent de sécurité »	17 203	17 512	17 856	18 200
1.40. – Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
<i>2.00. Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)</i>				
2.10. Capitaine de classe 1 :				
2.11. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 m :				
– 1 ^{er} et 2 ^e types de voyages et de voies	22 221	22 621	23 066	23 510
– 3 ^e type de voyages et de voies	18 003	20 257	25 649	32 476
2.12. Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 m :				
– 1 ^{er} et 2 ^e types de voyages et de voies	24 680	25 124	25 618	26 111
– 3 ^e type de voyages et de voies	18 768	19 106	19 481	19 856
2.13. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 m	28 233	28 742	29 306	29 871
2.14. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 m	28 821	29 340	29 916	30 492
2.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 m)	17 379	17 692	18 040	18 387
2.30. Timonier :				
2.31. Exploitation diurne	17 326	17 638	17 985	18 331
2.32. Autres types d'exploitations	17 371	17 684	18 032	18 379
2.40. Matelot « agent de sécurité »	17 203	17 512	17 856	18 200
2.50. Matelot	17 169	17 478	17 821	18 165

**Barème des rémunérations annuelles minimales garanties
des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie**

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013

(En euros.)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	27 465	27 959	28 509	29 058
Assistant du directeur ou commissaire de bord	21 515	21 902	22 332	22 762
Maître d'hôtel	19 454	19 804	20 194	20 583
Chef de cabine	17 567	17 883	18 235	18 586
Chef de cuisine	24 948	25 397	25 896	26 395

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2013

À LA CONVENTION

NOR : ASET1450257M

IDCC : 2847

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53, ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Article 1^{er}

Portant modification du chapitre Y « Annexes »

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2014 :

- avenant XXVI relatif à la classification ;
- accord relatif au développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2014 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO ;
UNSA.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 86 DU 11 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450252M

IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.

Au 1^{er} janvier 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,341 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,397 €.

Au 1^{er} septembre 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,397 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,453 €.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

– 9,397 € au 1^{er} janvier 2014 ;

– 9,453 € au 1^{er} septembre 2014.

Fait à Paris, le 11 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVIS INTERPRÉTATIF N° 31 DU 16 OCTOBRE 2013
RELATIF AUX DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'ANIMATION COMMERCIALE

NOR : ASET1450259M
IDCC : 2098

Vu le texte de base de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 et ses différents arrêtés d'extension ;

Vu les procès-verbaux des réunions de négociation ayant abouti à la conclusion de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'accord d'engagement de négociation du 24 mars 2005 ;

Vu l'accord du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu les observations de la sous-commission d'extension relative à la demande d'extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les observations du 28 novembre 2006 de la sous-commission des conventions et accords relative à l'extension de l'accord du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu l'arrêté du 16 avril 2007 (*Journal officiel* du 22 avril 2007) portant extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les échanges paritaires de négociation ayant abouti à la conclusion et à la signature de ces deux textes ;

Vu la loi n° 2004-91 du 4 mai 2004 ;

Vu les articles L. 2221-2, L. 2222-1 et suivants et L. 2261-9 du code du travail notamment ;

Vu la circulaire DGT n° 9 du 22 septembre 2004 ;

Vu le dossier préparatoire du secrétariat technique de la branche des prestataires de services,

La CNCI, composée des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche des prestataires de services, signataires ou non de l'accord du 13 février 2006 et de l'avenant du 15 décembre 2012, est revenue sur l'esprit des parties ayant présidé à la négociation et à la conclusion de ces deux textes.

L'ensemble des partenaires sociaux s'est prononcé sur leur appréciation de la nature juridique de l'accord du 13 février 2006.

La question posée était celle de savoir si les partenaires sociaux ont, dans l'esprit qui a présidé à la négociation, entendu conclure un accord collectif professionnel sectoriel et indépendant du texte de base de la convention collective des prestataires de services ou s'ils ont, au contraire, entendu conclure un avenant à ce texte de base.

Compte tenu de la divergence des positions des membres de la CNCI, qui sont les organisations syndicales et patronales ayant signé ou adhéré à la convention collective, il a été décidé d'exposer dans le présent avis la position de chaque organisation concernée.

Le collège patronal s'est unanimement prononcé en faveur de la qualification d'accord collectif professionnel sectoriel conclu indépendamment du texte de base de la convention collective.

L'accord du 13 février 2006 peut donc, selon le collège patronal, être valablement modifié ou complété par les organisations signataires de cet accord.

En ce sens, le collège patronal considère que l'avenant du 15 décembre 2012 peut donc être valablement étendu en l'état, c'est-à-dire signé par le SORAP, le SNPA pour le collège patronal et par la F3C CFDT et la FNECS CFE-CGC pour le collège syndical.

Il renouvelle officiellement à ce titre sa demande d'extension de l'avenant du 15 décembre 2012.

La FNECS CFE-CGC a indiqué qu'un accord de branche ne peut pas être examiné comme un avenant à la convention collective, mais comme un accord à part entière. En ce sens, l'accord du 13 février 2006 doit être entendu comme étant un accord et non un avenant.

La FEC FO, qui relève que l'accord du 13 février 2006, qui n'explicite pas formellement avoir été conclu comme portant révision de la convention collective, ni comme venant la compléter, a considéré que l'accord du 13 février 2006 doit être entendu comme étant un accord et non un avenant.

La CSFV CFTC a indiqué que l'accord du 13 février 2006 doit être comme un avenant au texte de base de la convention collective puisqu'il vient compléter cette dernière.

Pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales signataires ou ayant adhéré à la convention, à l'exception de la CSFV CFTC, il ressort que l'accord du 13 février 2006 a été conclu comme un accord professionnel collectif indépendant du texte de base de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Fait à Paris, le 16 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
CNET ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 19 NOVEMBRE 2013
RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450262M
IDCC : 2098

Paris, le 19 novembre 2013.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire représenté par :

- l'ANCR : 18, boulevard de Strasbourg, 62001 Arras ;
- la FIGEC : immeuble Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;
- la CNET : 12, rue de la République, 78650 Beynes ;
- le SORAP : 171 *bis*, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;
- le SNPA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;
- le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;
- le SNPR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;
- le SIST : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
- le SYNAPHE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris,

vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer à titre conservatoire les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, à savoir :

- l'accord du 27 avril 1998 relatif à la formation professionnelle ;
- l'annexe III du 20 décembre 1999 relative à la formation professionnelle ;
- l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et ses avenants :
 - avenant du 20 juin 2006 portant précisions relatives à l'accord du 11 juillet 2005 ;
 - avenant du 31 janvier 2007 relatif au champ d'application de l'accord du 11 juillet 2005 ;
- les accords des 14 décembre 2010, 15 décembre 2011 et du 5 décembre 2012 relatifs à la répartition de la contribution au FPSPP.

Dans le prolongement naturel de cette dénonciation, le collège patronal remet également en cause la désignation de l'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche en dénonçant :

- le protocole portant création d'une section paritaire professionnelle (SPP) conclu le 4 juillet 2000 ;

- le protocole de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) conclu le 9 juillet 2007.

Le collège patronal souhaite préciser que la présente dénonciation conservatoire a pour objectif d'ouvrir une discussion qui permettra de revoir en profondeur la politique de formation professionnelle au niveau de la branche des prestataires de services.

Dans ce cadre, une réflexion approfondie sera menée sur le caractère désuet des modalités de versement obligatoire à l'OPCA de 60 % de la contribution des entreprises au titre du plan de formation dans la mesure où le bénéfice de la mutualisation n'est plus aussi effectif qu'en 1999, année de conclusion de l'accord actuellement en vigueur.

Cette réflexion visera également la nécessaire révision de nombreux mécanismes conventionnels de formation professionnelle afin de les mettre à jour au regard des évolutions légales et réglementaires passées et à l'aune de celles à venir.

De plus, la réflexion sera ouverte quant à la conclusion avec un OPCA d'un nouveau protocole adapté au fonctionnement de la SPP.

En conséquence de ce qui précède, la présente dénonciation sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ainsi qu'à l'AGEFOS-PME.

Cette dénonciation fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elle prendra effet dès la première présentation de ce courrier et une négociation s'engagera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Fait à Paris, le 19 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
CNET ;
SORAP ;
SNPA ;
SP2C ;
SNPR ;
SIST ;
SYNAPHE.

ANNEXE

CONVENTION D'OBJECTIFS DE FONCTIONNEMENT

Le présent document a pour objet de préciser les attentes du collège patronal dans le prolongement de leur volonté avérée de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle et de remettre en cause, par la même occasion, la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche.

Ce document, intitulé convention d'objectifs de fonctionnement, est destiné en premier lieu à AGEFOS-PME en tant qu'actuel OPCA désigné par la branche.

Il aura toutefois vocation, le cas échéant, à être transmis à tout autre OPCA qui souhaiterait faire des propositions pertinentes à la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire pour répondre aux attentes exprimées au travers de la lettre de dénonciation du collège patronal.

Ainsi, le collège patronal, dans le prolongement de la dénonciation du régime conventionnel de formation professionnelle, souhaite en premier lieu se voir proposer des outils de pilotage financiers transparents et performants, tant dans le cadre de la CPNEFP qui dirige la politique de la formation professionnelle de branche que dans le cadre de la SPP qui assure le contrôle et le suivi de l'équilibre financier du régime conventionnel.

Ce suivi pourrait notamment être constitué par une base de données économiques de gestion pratique que les organisations syndicales et patronales pourraient consulter à tout moment.

En outre, le collège patronal attend de l'OPCA un engagement sur une opérationnalité des actions menées sur le terrain au travers de son réseau en région, en précisant expressément les prestations offertes et les garanties de bon fonctionnement, notamment par la prise en compte effective et immédiate des décisions prises au niveau de la branche.

Enfin et dans le cadre de la renégociation du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, le collège patronal reste dans l'attente d'une prestation de conseil renforcé qui portera notamment sur le contenu du futur accord de branche.

En particulier, les organisations patronales seront attentives aux conseils qui porteront sur le positionnement de l'OPCA vis-à-vis de la clause d'affectation obligatoire de 60 % du plan de formation des entreprises.

Elles seront également sensibles aux propositions d'amélioration du régime actuellement en vigueur au travers de conseils venant optimiser les mécanismes de formation applicables au regard de la législation et, le cas échéant, en anticipation des réformes légales et réglementaires à venir.

De manière plus générale, l'OPCA pourra transmettre un projet de protocole de fonctionnement de la section paritaire professionnelle prenant en considération les spécificités de la branche.

Le présent document, pour rappel, a été rédigé dans le prolongement de la volonté des organisations patronales de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle en vue de le renégocier dans son ensemble.

Le contenu de ce document, dans ce cadre, est donc non exhaustif et toute proposition complémentaire formulée par l'OPCA sera bien naturellement étudiée avec attention.

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 2 DU 13 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1450263M
IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FNOS CGT ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant institue un régime conventionnel obligatoire de frais de soins de santé au profit de l'ensemble des salariés de la branche, qui a pour objet de garantir des remboursements complémentaires aux prestations en nature couvertes par le régime de base d'assurance maladie de la sécurité sociale ainsi que des actions de prévention.

Les organisations syndicales patronales et salariales représentatives signataires ont souhaité offrir un avantage social aux salariés, en particulier au bénéfice des plus démunis, en inscrivant l'accès à une complémentaire santé dans la politique sociale et salariale de l'ensemble des régies de quartier.

Ce régime permet, au niveau de la branche professionnelle, d'atteindre les objectifs suivants :

- garantir l'accès aux salariés de la branche à des garanties collectives de santé de qualité, sans considération de leur âge ou de leur état de santé ;
- mettre à la disposition des employeurs une offre présentant un rapport économique plus avantageux que celui auquel ils pourraient accéder individuellement ;
- piloter paritairement un socle de garantie ;
- instaurer une solidarité entre les entreprises et les salariés de la branche ;
- instaurer des conditions uniformes en matière de garantie, de qualité de prestations et de gestion.

Le régime ainsi mis en place respecte les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15

de la loi du 31 décembre 1989 précitée ainsi qu'à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a transcrit les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et son article 1^{er} relatif à la généralisation de la couverture complémentaire de frais de santé.

Il est également en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

Article 2

Régime frais de soins de santé

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 4.3 de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire sera désormais intitulé « Régime de frais de soins de santé » et rédigé comme suit :

« Afin de favoriser l'accès aux soins pour tous, les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des "régies". »

Les modalités et les garanties sont précisées dans l'annexe IV de la présente convention.

Article 3

Annexe IV à la convention collective des régies de quartier et de territoire

A compter de la date d'effet du présent avenant, il est instauré une annexe IV à la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire, intitulé « Régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé » et rédigée comme suit :

« Dans la présente annexe, les salariés des régies de quartier seront désignés sous le vocable "participant" ; les employeurs, régies de quartier ou de territoire, le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et associations, sont désignés par le vocable "régies". »

1. Adhésion, affiliation

A compter de la date d'effet du présent régime, les "régies" entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective doivent faire bénéficier les salariés définis au point 2 ci-dessous d'un régime de remboursement complémentaire respectant les conditions définies par la présente annexe. Ils doivent affilier l'ensemble de leurs salariés présents et futurs, à titre obligatoire, à un contrat d'assurance collective mettant en œuvre ce régime, sous réserve des cas de dispenses prévus ci-dessous.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime de remboursement de frais de soins de santé obligatoire tous les salariés relevant des "régies" et justifiant de 3 mois d'ancienneté.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis à temps partiel (inférieur à un mi-temps) dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS)

et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit couverts à titre obligatoire, d'un régime de frais de soin de santé complémentaire collectif obligatoire ;

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés demandant expressément à être dispensé d'adhésion, avec mention du cas de dispense exacte correspondant à leur situation et prévu parmi les cas listés limitativement ci-dessus. L'employeur conserve les demandes de dispense des salariés concernés.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion est irrévocable et prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'être affiliés au régime de santé conventionnel lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

3. Garanties. – Limite des garanties

3.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base des dispositions générales et des bases de versement des prestations de la sécurité sociale ainsi que des taxes, contributions et impositions de toute nature en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que certains actes et frais non pris en charge par ce régime qui sont expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Tableau des garanties
(y compris les prestations versées par la sécurité sociale)

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité	Conventionné
Frais de séjour	100 % FR, dans la limite de 500 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	150 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)	
Autres honoraires	
Chambre particulière	50 € par jour
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour, dans la limite de la réglementation en vigueur

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	20 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % de la BR
Spécialistes	150 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	150 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	150 % de la BR
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR
Analyses	150 % de la BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Contraception prescrite	Crédit par année civile de 30 € par bénéficiaire
Dentaire	
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlays)	100 % de la BR
Inlays simples, onlays	100 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % de la BR
Inlays cores et inlays à clavettes	200 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % de la BR
Prothèses non remboursées par la sécurité sociale	Crédit par année civile de 250 € par bénéficiaire
Implants	Crédit par année civile de 250 € par bénéficiaire
Parodontologie	Crédit par année civile de 150 € par bénéficiaire
Prothèses non dentaires acceptées par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	200 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR
Optique	
Monture adulte	Crédit par année civile de 90 € par bénéficiaire
Monture enfant	Crédit par année civile de 40 € par bénéficiaire
Verres (limitation à 2 verres par année civile)	Cf. grille optique ci-dessous
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit par année civile de 100 € par bénéficiaire
Lentilles refusées ou jetables	Crédit par année civile de 100 € par bénéficiaire
Kératotomie	Crédit par année civile de 400 € par bénéficiaire
Actes de prévention	
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : – un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum – les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR

POSTE	NIVEAU D'INDEMNISATION
Actes hors nomenclature Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée	Crédit par année civile de 60 € par bénéficiaire
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement sécurité sociale.	

Grille optique adulte

CODE	NOUVEAU CODE LPP Adulte	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
VA11	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	50 €
VA12	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	50 €
VA13	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	50 €
VA21	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	50 €
VA22	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	50 €
VA23	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	50 €
VA24	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	50 €
VA31	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	90 €
VA32	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	90 €
VA41	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	90 €
VA42	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	90 €

Grille optique enfant

CODE	NOUVEAU CODE LPP Enfant	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
VE11	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	30 €
VE12	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	30 €

CODE	NOUVEAU CODE LPP Enfant	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
VE13	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	30 €
VE21	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	30 €
VE22	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	30 €
VE23	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	30 €
VE24	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	30 €
VE31	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Sphérique	De - 4 à + 4	30 €
VE32	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	30 €
VE41	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	30 €
VE42	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	30 €

3.2. Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

– les frais de soins :

– engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

– déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

– engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

– non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

– ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties et dans la limite des montants indiqués ;

– engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

– engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;

– les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

– la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garanties exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garanties concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

3.3. Plafond des remboursements

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

4. Maintien des garanties

4.1. En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations salariale et patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

4.2. Dispositif de portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, que les partenaires sociaux choisissent d'appliquer dès la signature du présent avenant, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties définies au présent avenant, dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient

à la date de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 6 du présent régime.

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien à compter de la date de cessation de son 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 dernier employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, appréciée en mois entier, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés en activité (modification du niveau des prestations...) pendant la période de maintien des droits seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

5. Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité prévu par l'article 4.2 ci-dessus.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Evin") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des 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, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Pour ce faire, l'ancien salarié souhaitant bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Evin") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, doit demander le maintien de la garantie santé à titre individuel, soit dans les 6 mois à compter du départ de l'entreprise, soit, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mois maximum).

Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus pendant une période minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article susvisés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

6. Cotisations

Les cotisations définies ci-après 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 prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties et/ou des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,33 % PMSS (*)
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,79 % PMSS (*)
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.	

A compter du 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera revue avec la commission paritaire sur la base du ratio sinistre sur prime prévisionnel de l'année N – 1 et de l'intégration de la dérive médicale (sur la base de l'indice CMT) estimée pour l'année N.

L'indice CMT (consommation médicale totale) pris en compte correspond à la progression en valeur de la consommation de soins et de biens médicaux au titre de l'exercice clos précédant celui de l'indexation appliquée. Cet indice est publié dans le rapport annuel des comptes de la santé communiqués par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

La répartition de la cotisation sera de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

7. Organismes assureurs

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires font confiance aux organismes assureurs suivants pour proposer un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de la présente annexe :

- AG2R MACIF-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, sise 84, rue Charles-Michels, 93200 Saint-Denis ;
- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, sise 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex, agissant pour le compte de CHORUM et des mutuelles ADREA, APREVA, EOVI, HARMONIE et OCIANE, soumises aux dispositions du livre II du code de la mutualité.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

8. Commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de frais de santé

Le présent article étend la compétence de la commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance mentionnée par l'article 6.2 de la convention collective au suivi du présent régime de frais de soins de santé.

La commission paritaire nationale s'engage à favoriser l'adhésion la plus large possible au régime ci-dessus décrit afin de maintenir l'attractivité et la pérennité du régime.

8.1. Attributions de la commission pour la gestion et le suivi de régime de frais de santé

Propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de frais de soin de santé ;

Etudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de frais de santé ;

Emet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;

Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;

Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;

Assure le suivi du bon fonctionnement du régime.

8.2. Composition

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants du syndicat employeurs titulaires et suppléants.

8.3. Fonctionnement

Cette commission se réunit, a minima, deux fois par an, et à la demande de l'un des membres. »

Article 4

Date d'effet

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

Article 5

Extension. – Publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant est édité en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Les dispositions du présent avenant auront une durée identique à celle de la convention collective du 2 avril 2012.

Elles pourront être révisées et dénoncées conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective nationale.

Fait à Paris, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

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

ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1450256M

Vu la loi du 29 décembre 1972 généralisant la retraite complémentaire ;

Vu l'avenant du 29 octobre 2013 au protocole d'accord du 3 octobre 2013 relatif à la mise en place de la retraite complémentaire dans les entreprises agricoles de la Martinique,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de :

- rendre obligatoire l'application des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 dans les entreprises agricoles de Martinique ;
- fixer les modalités de mise en œuvre progressive de cette obligation.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables, dès le 1^{er} janvier 2014, à toutes les entreprises du secteur agricole du département de la Martinique et à l'ensemble de leurs salariés présents à cette date et futurs, appartenant aux catégories de bénéficiaires du régime de retraite des cadres.

Elles ne sont pas applicables aux entreprises qui auraient déjà adhéré à une institution membre de l'AGIRC pour les personnels concernés.

Article 3

Adhésion des entreprises

Les entreprises dont l'activité relève du champ défini à l'article 2 adhèrent, à compter du 1^{er} janvier 2014, à AG2R Retraite AGIRC et affilient leurs salariés relevant de la convention collective nationale précitée du 14 mars 1947 auprès de cette institution.

Article 4

Application de la convention collective nationale du 14 mars 1947

Dès le 1^{er} janvier 2014, toutes les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947, de ses annexes et des délibérations prises pour son application ainsi que les décisions de l'AGIRC sont applicables aux entreprises visées par le présent accord et à leurs salariés, sous réserve, pendant une période transitoire de montée en charge, des niveaux de cotisation et d'acquisition corrélative de droits.

Article 5

Progressivité du taux de cotisation

La montée en charge du taux global des cotisations dues pour le compte des salariés relevant de l'AGIRC se fera de manière progressive sur une période de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2014, selon le calendrier décrit *infra*.

Pour chaque exercice de la période de montée en charge, ce taux est réputé correspondre, à due proportion, à la somme des différents taux de cotisation applicables aux intéressés en vertu de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de ses annexes, soit, à la date de signature du présent accord, le taux AGIRC obligatoire affecté du pourcentage d'appel sur les tranches B et C, le taux de la cotisation AGFF sur la seule tranche B et le taux de la CET jusqu'à la limite supérieure de la tranche C.

Toutefois, deux dispositifs viendront nécessairement s'ajouter, chaque année, au taux global prévu par l'avenant du 29 octobre 2013 au protocole d'accord du 3 octobre 2013, dans la mesure où ils ne peuvent se traduire par un taux applicable sur la tranche B ou sur la tranche C :

- la GMP, qui sera proratisée en fonction du taux contractuel appliqué pendant l'année en cause ;
- la CET sur la tranche A, qui sera appelée au même taux que celui calculé en tranche B.

Il en résulte les conditions de cotisations suivantes.

Tranche B

Le taux global initial, applicable dès le 1^{er} janvier 2014, fixé dans l'avenant précité à 7,10 %, correspond à :

- un taux AGIRC effectif de 6,31 %, soit un taux contractuel de 5,05 % ;
- un taux CET de 0,11 % ;
- un taux AGFF de 0,68 %.

S'y ajoutent, pour 2014 :

- l'impact de la GMP, qui impose, le cas échéant, le versement des cotisations nécessaires à l'acquisition d'un nombre minimal de points proratisé pour l'exercice 2014 à 37 ;
- la CET sur la tranche A, calculée à un taux identique à celui applicable sur la tranche B, soit 0,11 %.

La montée en charge se fera selon le calendrier suivant :

- 1^{er} janvier 2015 : 7,10 % ;
- 1^{er} janvier 2016 : 10,60 % ;
- 1^{er} janvier 2017 : 14,20 % ;
- 1^{er} janvier 2018 : 17,70 % ;
- 1^{er} janvier 2019 : sommes des taux obligatoires en vigueur sur cette tranche.

Tranche C

Les taux contractuels et effectifs de cotisations et le taux de la cotisation CET sont, pour chaque exercice de la période transitoire, fixés au même niveau que celui prévu en tranche B.

Les entreprises visées par le présent accord ont, à chacune des étapes du calendrier, la possibilité d'adopter directement, sur l'ensemble des tranches cotisables, les conditions de cotisation prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 6

Acquisition des droits

Les droits acquis au titre des années comprises dans le calendrier de relèvement progressif sont définitivement calculés sur la base du taux contractuel pratiqué par l'entreprise pour chacune des années en cause.

Cette règle est applicable aux droits cotisés comme à ceux inscrits au titre du chômage, de la maladie ou de l'incapacité de travail.

La mise en place de la généralisation prévue par le présent accord n'emporte aucune validation des services passés.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour la durée d'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 8

Procédure d'extension et d'élargissement

Afin d'assurer la généralisation, dans le secteur agricole en Martinique, de la couverture prévue par la convention collective nationale du 14 mars 1947, le présent accord sera transmis au ministère des affaires sociales et de la santé, en vue de son extension et de son élargissement par voie d'arrêté.

Fait à Paris, le 23 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA ;
MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
UGICT CGT ;
FSM CGTM ;
CGTM ;
CFTC cadres ;
CFDT cadres ;
CGT-FO cadres ;
UD FO ;
UGTM.

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

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

ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1450255M

Vu la loi du 29 décembre 1972 généralisant la retraite complémentaire ;
Vu le protocole d'accord du 3 octobre 2013 relatif à la mise en place de la retraite complémentaire dans les entreprises agricoles de la Martinique ;
Vu l'avenant du 29 octobre 2013 au protocole précité,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de :

- rendre obligatoire l'application des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 dans les entreprises agricoles de Martinique ;
- fixer les modalités de mise en œuvre progressive de cette obligation.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables, dès le 1^{er} janvier 2014, à toutes les entreprises du secteur agricole du département de la Martinique et à l'ensemble de leurs salariés présents à cette date et futurs.

Elles ne sont pas applicables aux entreprises qui auraient déjà adhéré à une institution membre de l'ARRCO pour les personnels concernés.

Article 3

Adhésion des entreprises

Les entreprises dont l'activité relève du champ défini à l'article 2 adhèrent, à compter du 1^{er} janvier 2014, à l'institution interprofessionnelle de retraites complémentaires de la Martinique (IRCOM) et affilient leurs salariés auprès de cette institution.

Article 4

Application de l'accord du 8 décembre 1961

Dès le 1^{er} janvier 2014, toutes les dispositions de l'accord du 8 décembre 1961, de ses annexes et des délibérations prises pour son application ainsi que les décisions de l'ARRCO sont applicables aux entreprises visées par le présent accord et à leurs salariés, sous réserve, pendant une période transitoire de montée en charge, des niveaux de cotisation et d'acquisition corrélative de droits.

Article 5

Progressivité du taux de cotisation

La montée en charge du taux global des cotisations dues pour le compte des salariés relevant de l'ARRCO se fera de manière progressive sur une période de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2014, selon les calendriers décrits *infra*.

Pour chaque exercice de la période de montée en charge, ce taux est réputé correspondre, à due proportion, à la somme des différents taux de cotisation applicables aux intéressés en vertu de l'accord du 8 décembre 1961 et de ses annexes, soit, à la date de signature du présent accord, pour chacune des tranches 1 et 2, le taux ARRCO obligatoire affecté du pourcentage d'appel et le taux de la cotisation AGFF.

Tranche 1

Le taux global initial, applicable dès le 1^{er} janvier 2014, est fixé à 3 %, correspondant à :

- un taux ARRCO effectif de 2,38 %, soit un taux contractuel de 1,90 % ;
- un taux AGFF de 0,62 %.

Sa montée en charge se fera selon le calendrier suivant :

- 1^{er} janvier 2015 : 3 % ;
- 1^{er} janvier 2016 : 4,50 % ;
- 1^{er} janvier 2017 : 6 % ;
- 1^{er} janvier 2018 : 7,50 % ;
- 1^{er} janvier 2019 : sommes des taux obligatoires en vigueur sur cette tranche.

Tranche 2

Le taux global initial, applicable dès le 1^{er} janvier 2014, est fixé à 7,10 %, correspondant à :

- un taux ARRCO effectif de 6,40 %, soit un taux contractuel de 5,12 % ;
- un taux AGFF de 0,70 %.

Sa montée en charge se fera selon le calendrier suivant :

- 1^{er} janvier 2015 : 7,10 % ;
- 1^{er} janvier 2016 : 10,60 % ;
- 1^{er} janvier 2017 : 14,20 % ;
- 1^{er} janvier 2018 : 17,70 % ;
- 1^{er} janvier 2019 : sommes des taux obligatoires en vigueur sur cette tranche.

Les entreprises visées par le présent accord ont, à chacune des étapes du calendrier, la possibilité d'adopter directement, sur l'ensemble des tranches cotisables, les conditions de cotisation prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Article 6

Acquisition des droits

Les droits acquis au titre des années comprises dans le calendrier de relèvement progressif sont définitivement calculés sur la base du taux contractuel pratiqué par l'entreprise pour chacune des années en cause.

Cette règle est applicable aux droits cotisés comme à ceux inscrits au titre du chômage, de la maladie ou de l'incapacité de travail.

La mise en place de la généralisation prévue par le présent accord n'emporte aucune validation des services passés.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour la durée d'application de l'accord du 8 décembre 1961.

Article 8

Procédure d'extension et d'élargissement

Afin d'assurer la généralisation, dans le secteur agricole en Martinique, de la couverture prévue par l'accord du 8 décembre 1961, le présent accord sera transmis au ministère des affaires sociales et de la santé, en vue de son extension et de son élargissement par voie d'arrêté.

Fait à Paris, le 23 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA ;
MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
FSM CGTM ;
CGTM ;
CFTC ;
CFDT ;
CGT ;
CGT-FO ;
UD FO ;
UGTM.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2013
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1450264M
IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Missions de la commission paritaire nationale de validation

Il est institué au niveau de la branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail conclus, au plan local, dans les organismes de moins de 200 salariés qui sont dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

La commission paritaire a pour rôle de contrôler que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

A défaut de validation, l'accord est réputé non écrit.

La procédure devant la commission paritaire ne se substitue pas à la procédure d'agrément des accords collectifs de travail telle que prévue par le code de la sécurité sociale, qui doit être mise en œuvre après que l'accord a été validé par la commission.

Article 2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire est composée :

- au titre du collège salariés, de deux représentants titulaires, et de deux représentants suppléants, de chaque organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle ;
- au titre du collège employeurs, de représentants désignés par l'UCANSS.

Chaque collège dispose du même nombre de voix indépendamment du nombre de représentants présents.

Article 3

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire se réunit à la diligence de l'UCANSS sur la demande de l'organisme concerné.

Elle se réunit à l'UCANSS, qui en assure le secrétariat administratif.

Dans toute la mesure du possible, ses réunions se tiennent à l'occasion des réunions paritaires nationales de négociation.

En tout état de cause, la commission doit se prononcer sur l'accord qui lui est soumis dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La conduite des débats de la commission est assurée par le directeur de l'UCANSS ou son représentant.

La décision de la commission est adoptée à la majorité simple des voix de ses membres.

Elle fait l'objet d'un procès-verbal de validation, rédigé en séance, dont un extrait est transmis, après adoption, à la direction de l'organisme concerné.

Article 4

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Il s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 22 OCTOBRE 2013

À LA CONVENTION

NOR : *ASET1450253M*

IDCC : *3090*

Entre :

Le SNES ;

Le PRODISS ;

Le CSCAD ;

Le SMA ;

Le SCC ;

Le SNDTP ;

Le SNC,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

Le SNM FO ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

La FC CFTC ;

Le SNLA FO ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNSV FO ;

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SCSL CFTC ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de la convention collective

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines des dispositions de cette même convention.

Les articles concernés sont ainsi remplacés par les dispositions suivantes.

« Article 7.3

Période d'essai. – Contrat à durée indéterminée

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail.

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié :

- artistes interprètes : 2 mois de travail effectif ;
- employés et employés qualifiés, groupe 2 : 2 mois de travail effectif non renouvelable ;
- employés qualifiés, groupe 1 : 2 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 1 mois ;
- cadres, groupes 2 et 3 : 4 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- cadres, groupe 1 : 4 mois de travail effectif renouvelable une fois.

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au code du travail (délai de prévenance).

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La période d'essai se trouve prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires. »

ANNEXE I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques,
lyriques, chorégraphiques et de musique classique

« Article 1.15

Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article 1.14, dans le cas des contrats signés "pour la durée des représentations", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note

au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l’affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation. »

« Article 1.17

1^{er} Mai

Si le 1^{er} Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l’artiste interprète. L’indemnité n’est pas due lorsque le 1^{er} Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l’établissement : elle n’est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n’auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l’artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 2.6

Repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l’article L. 3132-2 du code du travail, l’artiste bénéficie d’un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s’ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu. »

« Article 2.8

1^{er} Mai

Si le 1^{er} Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l’artiste musicien. L’indemnité n’est pas due lorsque le 1^{er} Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l’établissement : elle n’est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n’auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l’artiste musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 3.2

Organisation du travail

Le temps de travail s’effectue dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service habillage pour lequel la journée continue est d’usage) en services indivisibles (jeu, entretien, montage-démontage). Le principe de la journée continue peut cependant être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l’article L. 3121-33 du code du travail.

Le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l’article L. 3132-2 du code du travail, chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine auxquelles s’ajoutent les heures de repos quotidien prévues par ce même code. Toutefois, il est convenu que la durée de ce repos est portée à 44 heures consécutives hebdomadaires (repos quotidien inclus).

Dans les conditions fixées par la loi, pour toutes raisons impératives (commissions de sécurité, accidents, etc.), ces 44 heures consécutives de repos peuvent être réduites par la direction. Dans ce cas, les heures de travail seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal ;
- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties ou par application des dispositions de l'article L. 3132-4 du code du travail dans le cas où l'interruption a pour effet de ramener la durée du repos hebdomadaire en deçà de 35 heures (repos quotidien inclus).

a) Plan de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article 3.7, le plan de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause ne peut pas être prise dans son intégralité, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII "Salaires minima des personnels techniques".

Le plan de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l'organisation du travail doit être fixée par la direction, spectacle par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d'horaires de représentation peuvent amener la direction, avec 15 jours de préavis, à modifier le plan de travail. En dehors de ces deux cas, le plan de travail ne peut être modifié sans l'accord des intéressés. Le plan de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir appliquer les mêmes horaires, entreprise par entreprise, service par service et spectacle par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au quart d'heure, à la demi-heure ou à l'heure (par exemple : 20 heures, 20 h 15, 20 h 30 ou 20 h 45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du spectacle et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu seront de 4 heures avec des engagements faits pour une durée hebdomadaire minimum définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures ;
- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mise en place et entracte inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la mise en place ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19 h 15, 19 h 30, 19 h 45 ou 20 heures).

Le point de départ de ce service commence au plus tard une demi-heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le reliquat par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives, accidentelles et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi qu'éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances. »

« Article 3.7

Montage et démontage

La période de montage commence 5 semaines avant la première représentation payante pour se terminer une semaine après celle-ci.

La période de démontage commence à l'issue de la dernière représentation et ne peut excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de travail se situe dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures. Dans cette amplitude, la journée pourra être fractionnée en 3 services au maximum dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D. 3121-19 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures pendant les périodes de montage et de démontage, dans le respect des dispositions légales concernant la durée maximale de travail hebdomadaire (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail).

Pendant ces périodes, une pause de 1 heure doit être respectée entre 12 heures et 14 heures et entre 18 heures et 20 heures. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause de 1 heure ne peut pas être prise dans son intégralité ou aux horaires mentionnés précédemment, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII « Salaires minimaux des personnels techniques ».

Dans la limite de 6 montages par an, en période de montage et de démontage, si dans le respect des articles L. 3132-1 et suivants du code du travail, le personnel technique ne dispose pas de 44 heures consécutives de repos hebdomadaire (repos quotidien inclus), les heures travaillées seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heures de repos consécutives a pour effet de conduire le salarié à dépasser la durée légale hebdomadaire du travail, cette prime sera diminuée du montant de la majoration déjà versée au titre des heures supplémentaires pour la semaine concernée ;
- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties.

Pour les cas non prévus par les dispositions générales du présent article, un accord d'entreprise devra être recherché. »

Article 2

Date d'effet. – Extension. – Dépôt

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demandent que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 22 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national
BRANCHE DE LA TÉLÉDIFFUSION,
SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE
(22 décembre 2006)

(Etendu par arrêté du 5 juin 2007,
Journal officiel du 10 juin 2007)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 30 JANVIER 2014
DE LA F3C CFDT DE L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2006

NOR : ASET1450250M

F3C CFDT
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 30 janvier 2014.

Monsieur le directeur général,

La fédération F3C CFDT dénonce l'accord professionnel national du 22 décembre 2006
« Branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage ».

Vous trouverez ci-joint copie pour information des courriers adressés aux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos respectueuses salutations.

Le secrétaire national.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 120 du 14 novembre 2013.....	97
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 121 du 14 novembre 2013.....	101
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 122 du 14 novembre 2013.....	105
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 22 du 9 octobre 2013	130
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 1 du 16 décembre 2013	132
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 51 du 6 novembre 2013	138
Exploitations de polyculture et d'élevage du département (Mayenne) : avenant n° 91 du 19 septembre 2013.....	145

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 120 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497064M

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet. – Durée. – Portée

Le présent avenant remplace les avenants n° 91 du 29 octobre 2001 et n° 109 du 1^{er} février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Rappel des bases de la structure salariale

Depuis le 1^{er} janvier 2002, une nouvelle structure salariale, se substituant au salaire binôme créé par l'avenant n° 22 du 31 décembre 1975, est mise en place et se fonde sur les bases suivantes :

- la création de 13 niveaux regroupant les coefficients hiérarchiques ;
- la fixation au niveau national de salaires minimaux par niveau ;
- la création d'une rémunération minimale annuelle garantie.

Article 3

Classement par niveau

Il convient de se référer au tableau ci-dessous pour le classement par niveau à partir des coefficients hiérarchiques :

NIVEAU	COEFFICIENT
I	205-215
II	220-235
III	240-260
IV	270-290
V	300-320
VI	330-350
VII	360-390
VIII	400-430
IX	440-470
X	480-520
XI	530-570
XII	580-620
XIII	630

Article 4

Rémunération minimale annuelle garantie (RAG)

Depuis le 1^{er} janvier 2002, cette rémunération minimale annuelle garantie brute est fixée selon un barème négocié chaque année dans le cadre de la commission mixte nationale.

Ces valeurs constituent la rémunération annuelle du coefficient hiérarchique correspondant, en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois et tient compte de la réintégration de la prime RTT dans l'expression mensuelle.

Pour la vérification de l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires liés à l'exécution du contrat de travail quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la rémunération afférente à des heures supplémentaires (art. 21 de la convention collective) ;
- les majorations de l'horaire de base pour heures exceptionnelles (art. 23 et 44 de la convention collective) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 24 de la convention collective ;
- la prime d'équivalence telle que prévue par l'article 5 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001 ;
- les sommes versées au titre d'accord d'intéressement et/ou de participation des salariés aux résultats de l'entreprise au sens de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés ;
- les sommes constituant un remboursement de frais, ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation sociale.

Les entreprises auront à examiner paritairement, avec les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quels sont les éléments de rémunération qui sont exclus du comparatif entre ce que verse l'entreprise aux salariés et le montant de la RAG.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien du salaire au taux plein, dans le cadre de l'article 42 de la convention collective, seront assimilées pour le calcul à un temps de travail effectif, et ce uniquement pour l'application de la RAG. En conséquence, l'intégralité de la rémunération brute fictive de base de la personne sera prise en compte comme si elle avait continué à travailler normalement pendant ces périodes.

En fin d'année civile, l'employeur vérifiera que le montant des rémunérations définies par le présent article aura bien été au moins égal au montant des rémunérations annuelles brutes garanties fixées pour l'année de référence.

Dans le cas où le salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération minimale annuelle garantie, l'employeur procède au versement du complément au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant. Ce complément est exclu de la rémunération effective comparée à la rémunération minimale annuelle garantie l'année suivante.

Lorsqu'en cours d'année une personne n'aurait pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire (ou l'horaire hebdomadaire moyen) (congés sans solde, absences non autorisées, chômage partiel, entrée en cours d'année...) le montant du complément différentiel serait ajusté au prorata du temps de présence.

Il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'établir une équivalence mensuelle pour l'application de la rémunération minimale annuelle brute garantie ; si cela est, l'indication sera portée sur le bulletin de paie et, dans le cas contraire, une information individualisée sera remise au salarié lors de chaque revalorisation conventionnelle ainsi qu'un récapitulatif en fin d'année précisant les composantes annuelles de la rémunération minimale annuelle garantie.

Les entreprises qui ont un horaire officiel inférieur à l'horaire légal ajusteront le barème prévu à l'article 4 du présent avenant, proportionnellement.

Ce barème ne remet pas en cause :

- la fixation des coefficients hiérarchiques sur la base de l'accord de classification du 27 mars 2007 ;
- le calcul de la prime d'ancienneté tel qu'il est défini à l'article 24 de la convention collective ou les accords d'entreprise.

Article 5

Examen annuel

Chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux examineront l'évolution des rémunérations minimales annuelles brutes garanties, étant entendu que le pourcentage de revalorisation retenu pour le minimum du niveau portera sur l'ensemble des minima compris dans ce même niveau.

Article 6

Saisine éventuelle de la commission paritaire nationale d'interprétation

Depuis la mise en place de la nouvelle structure salariale, la disparition de toute référence à une valeur de point a pu entraîner, par voie de conséquence, la substitution de la notion de différentiel personnel à celle de points personnels.

En cas d'application non conforme de la convention collective « Cinq branches » en général et du présent avenant en particulier, il convient de saisir la commission paritaire nationale d'interprétation.

Article 7

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 121 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497065M
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet. – Durée. – Portée

Le présent avenant remplace l'avenant n° 37 du 3 juin 1982.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif au sens de l'article L. 713-21 du code rural et de la pêche maritime.

Article 3

Durée maximale du travail

3.1. Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au 3.2 du présent article, les durées maximales du travail sont fixées comme suit :

– durée maximale hebdomadaire absolue : 48 heures ;

- durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale journalière : 10 heures.

3.2. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, pour faire face aux activités et travaux dont les conditions particulières et saisonnières sont énumérées ci-après et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après autorisation de l'inspecteur du travail, il pourra être dérogé, pour les catégories de personnel concernées, aux durées maximales fixées au 3.1 du présent article.

3.2.1. Durant les périodes de pointe saisonnières du travail, les semaines ou fractions de semaines correspondant à des imprévus liés aux aléas climatiques, en cas de réparations urgentes ou de circonstances exceptionnelles, de travaux impératifs liés à la sécurité, la durée du travail pourra excéder le plafond prévu au paragraphe 3.1 sans dépasser :

- 60 heures par semaine ;
- 46 heures en moyenne sur 12 semaines ;
- 12 heures par jour.

3.2.2. Durant les périodes de récoltes telles que définies au 3.3 du présent article, la durée du travail peut atteindre et dépasser les plafonds prévus au 3.1 ci-dessus, sans pouvoir franchir la limite de 12 heures par jour ni 72 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée à 52 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

3.3. Les périodes réputées de récoltes consistent en des semaines ou des fractions de semaines pendant lesquelles l'entreprise est confrontée pour tout ou partie de ses branches d'activités ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux, protéagineux...) ainsi qu'aux activités spécifiques liées à la collecte des productions agricoles, à leur préservation et à leur protection, déterminées par accord au niveau de l'entreprise.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les produits, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les circonstances de la production, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail. Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 9 semaines continues ou discontinues.

Article 4

Heures supplémentaires

4.1. Les entreprises disposeront, pendant la période de référence fixée au 4.4 du présent article, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Toutefois, si l'entreprise recourt à la modulation, ce contingent est ramené à 110 heures pour les personnes ou catégories de personnel qui sont soumises effectivement à la modulation.

4.2. Les entreprises dont le secteur d'activité comporte des périodes telles que définies à l'article 3.3 ci-dessus et pour des catégories de personnel déterminées au niveau de l'entreprise, disposent, en sus du contingent prévu au 4.1, d'un contingent supplémentaire fixé à 90 heures. En cas de non-utilisation de ce contingent pendant lesdites périodes, ces heures supplémentaires ne peuvent être reportées.

4.3. La mise en œuvre de ces contingents fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une information de l'inspection du travail

et de la protection sociale en agriculture. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi.

4.4. A défaut de dispositions différentes arrêtées par accord au niveau de l'entreprise, la période de référence correspond à une période de 12 mois commençant à courir à partir du premier jour de l'année civile.

4.5. Les parties conviennent toutefois que ces dispositions ont en particulier pour objectif de permettre aux entreprises rattachées aux fédérations signataires de faire face aux impératifs auxquels celles-ci sont soumises et qu'elles ne peuvent avoir pour résultat un recours systématique ou généralisé à des heures supplémentaires.

Article 5

Repos hebdomadaire en période de récoltes

Nonobstant les dispositions prévues aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les entreprises et pour les catégories de personnel concernées par les périodes de récoltes, le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit peut être différé, sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours égal au nombre de semaines travaillées. Toutefois, ce repos ne peut être différé plus d'une fois par quinzaine.

Article 6

Repos compensateur

6.1. Les heures supplémentaires de travail accomplies au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à 20 % de repos compensateur. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 57 heures donnent lieu à un repos compensateur de 50 % exclusif de toute autre disposition similaire ou de même nature.

6.2. Le repos compensateur décompté en heures peut être différé et attribué sous la forme d'un ou de plusieurs jours de repos annuel en dehors des périodes de pointe saisonnières ou des périodes de récoltes prévues à l'article 3.2 pouvant être pris en accord avec les intéressés, lors de l'exercice au cours duquel le droit a été acquis.

Article 7

Mesures d'assouplissement

7.1. Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Dans les entreprises, usines ou ateliers à caractère industriel, les horaires réduits spéciaux de fin de semaine répartis sur 2 ou 3 jours peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un atelier là où les activités le nécessitent au regard des investissements et de la compétitivité.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Ceux-ci ne pourront, en aucun cas, cumuler un emploi à temps plein et un emploi réduit de fin de semaine.

La mise en œuvre de ces dispositions est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement spécifiant notamment :

- le nombre de postes à affecter (cadres et non-cadres) ;
- la procédure de recrutement ;
- les conditions collectives d'emploi et de rémunération assurant les mêmes garanties que pour les salariés effectuant la durée hebdomadaire normale de travail (temps complet).

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la liste nominative des salariés affectés à ces horaires soit régulièrement communiquée au comité d'entreprise et affichée avec les horaires.

L'inspecteur du travail est informé des dispositions de l'accord intervenu. A défaut d'accord, l'employeur peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de ces dispositions.

7.2. Travail en équipes

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, il pourra être recouru au travail organisé en équipes et en équipes chevauchantes. L'adoption de l'organisation du travail en équipes chevauchantes ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

7.3. Horaires flexibles

Les entreprises peuvent avoir recours aux horaires flexibles, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et information préalable de l'inspecteur du travail et de la protection sociale en agriculture. Pour celles qui ne sont pas assujetties aux dispositions sur les comités d'entreprise et/ou les délégués du personnel ou pour celles qui, bien qu'y étant soumises, n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la protection sociale en agriculture après que celui-ci aura constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures susceptibles d'être reportées d'une semaine à une autre est fixé par accord au niveau de l'entreprise. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les heures ainsi reportées ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires dès lors que ces reports résultent d'un libre choix des salariés concernés.

Article 8

Dispositions générales

Les dispositions du présent avenant ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires ou de même nature qui peuvent être prévues contractuellement dans le cadre de l'article 4 de la convention collective ou par voie législative ou réglementaire.

Article 9

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 122 DU 14 NOVEMBRE 2013

NOR : *AGRS1497066M*
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté, par déclaration commune d'intention du 29 juin 2011, une absence de lisibilité d'ensemble des dispositions conventionnelles qui fait donc encourir aux utilisateurs de la convention collective (entreprises, salariés...) un risque d'erreur.

Les partenaires sociaux de la branche, principaux acteurs de la construction du texte conventionnel, décident par le présent avenant de remédier à cette situation en améliorant la lisibilité de la convention collective nationale « Cinq branches », dans le respect de la lettre du texte, telle que négociée par les partenaires sociaux, en adoptant une approche technique.

La mise en œuvre des dispositions du présent avenant ne doit pas avoir pour conséquence de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises.

Par ailleurs, la réorganisation de la structure de la convention collective nationale « Cinq branches » entraîne une modification de la numérotation de celle-ci.

Les partenaires sociaux ont dressé au cours de leurs travaux une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points.

Article 1^{er}

Objet. – Durée. – Portée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il abroge les dispositions de la convention collective, qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

(Modifié par avenants n^{os} 41 et 74)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail, constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Elle s'applique également aux groupements professionnels agricoles ainsi qu'aux sociétés créées par les entreprises visées aux 6^o *bis* et 6^o *ter* de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, lorsque ces groupements professionnels agricoles ou ces sociétés ont pour activité :

- la collecte, le stockage, le conditionnement, la transformation et la vente des céréales, des oléagineux et protéagineux ;
- l'achat et la vente des produits, biens, équipements, instruments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- la fourniture de services rattachés aux activités susvisées.

En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention "Cinq branches".

Article 2

Avantages acquis

(Modifié par avenant n^o 40)

1. La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

2. Tous accords ou conventions antérieurs seront, s'il y a lieu, harmonisés avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

3. Dans les entreprises appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'entreprise dans les formes prévues par l'article L. 2232-16 du code du travail.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision

(Modifié par avenant n^o 40)

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

2. Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date de son expiration.

3. La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

4. La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

Article 4

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'entreprise

Selon les circonstances particulières, des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'entreprise, compléteront les dispositions de la présente convention.

Il ne pourra être dérogé à la convention collective nationale par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent avenant, que dans un sens plus favorable, à l'exception des dispositions prévues au titre II "Le temps de travail" de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Liberté syndicale (Modifié par avenants n° 4 et 41)

1. Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs mandants.

2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, l'accès à la formation, la classification ou la rémunération, la promotion, les mesures de discipline ou de licenciement.

3. Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 6.

Article 6

Délégués syndicaux. – Section syndicale (Modifié par avenants n° 4, 32, 41, 62, 63 et 94)

1. Le délégué syndical désigné par son organisation parmi le personnel de l'entreprise bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en

vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

2. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

3. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux deux alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section par le délégué syndical ; un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas

imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

4. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à 3 par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

5. Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé.

Article 6 bis

Participation des salariés aux commissions paritaires nationales (Avenant n° 63, modifié par avenant n° 94, art. 3)

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail, le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien de la rémunération par leur entreprise à deux salariés, désignés par leur organisation syndicale, n'appartenant pas à la même entreprise et ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention et dans la limite de 4 réunions par année civile ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise à un salarié, désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise, à un salarié, désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et à deux salariés aux commissions mixtes indemnisées.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2. L'indemnisation des frais de déplacement, par les organisations patronales, est fixée dans les limites et selon les modalités ci-dessous :

- le montant de l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux réunions des commissions paritaires plénières est fixé au montant annuel global de 1 100 € par organisation syndicale représentée ;

- la prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions des groupes de travail mixtes est fixée comme suit : prise en charge d'un salarié par organisation syndicale, dans la limite du nombre de réunions fixé pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2^e classe.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions préparatoires est fixée comme suit :

- prise en charge d'un salarié par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux groupes de travail mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2^e classe ;
- prise en charge des deux salariés par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux commissions mixtes et dans la limite fixée pour une année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2^e classe.

3. Pour permettre aux syndicats patronaux signataires de la présente convention :

- d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, il est convenu que les organisations syndicales observent, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 15 jours minimum avant la réunion ;
- de verser au salarié désigné le remboursement des frais de transport engagés pour se rendre aux réunions des groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires dans la limite fixée pour l'année civile considérée,

un registre sera ouvert, lors de chaque réunion du groupe de travail, sur lesquels ils devront indiquer :

- leur nom et adresse ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation qu'ils représentent.

Par ailleurs, il leur sera demandé de fournir un justificatif (photocopie du billet, par exemple).

Article 6 *ter*

Protection et déroulement de carrière du délégué syndical (Avenant n° 62)

A sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le délégué syndical aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de délégué syndical, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Article 7

Droit de grève

(Modifié par avenants n^{os} 4 et 41)

1. Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.
2. Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications.
3. Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

Article 8

Panneau d'affichage

(Modifié par avenant n^o 41)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

CHAPITRE III

COMMISSIONS PARITAIRES. — CONCILIATION. — ARBITRAGE

Article 9

Commission paritaire nationale

(Modifié par avenants n^{os} 40 et 41)

1. Il est institué une commission paritaire nationale comprenant en nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs désignés par les organisations nationales signataires de la présente convention.
2. Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflit du travail, notamment en cas de grève.
3. Elle est compétente pour l'interprétation de la présente convention et peut, à tout moment, faire connaître son avis, notamment au vu des procès-verbaux qui lui sont transmis en vertu des articles 10 et 12.
4. La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant des employeurs. Le président est élu parmi les délégués des organisations nationales signataires de la présente convention.
5. Un représentant du ministère de l'agriculture est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de la commission paritaire.
6. En cas de conflit, la commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation nationale qu'il représente.
7. La commission convoquée par son président examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.
8. Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la section agricole de la DIRECCTE.

9. Dans tous les cas, le procès-verbal de séance, établi par le secrétaire désigné par la commission, est remis à chacune des parties et communiqué au ministère de l'agriculture.

10. La commission paritaire nationale peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

Article 10

Commissions paritaires locales, départementales ou régionales de conciliation

1. Des commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des conventions ou accords prévus à l'article 4 ont été signés.

2. Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la commission paritaire nationale. Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au ministère de l'agriculture et au président de la commission nationale qui en informe ses collègues.

3. Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflit survenant dans le cadre de ces accords.

4. Elles peuvent, en outre, être chargées par la commission nationale de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.

5. En cas de non-conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la commission paritaire nationale qui l'examine dans le délai maximum indiqué à l'article précédent.

6. Dans tous les cas, le procès-verbal relatant soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dans les plus brefs délais à la commission paritaire nationale.

Article 11

Médiation. – Arbitrage

1. En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

2. Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

3. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

4. Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

CHAPITRE IV

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, COMITÉ D'ENTREPRISE, CHSCT ET COMITÉ DE GROUPE

Article 12

Délégués du personnel (Modifié par avenants n^{os} 40 et 41)

1. Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.

2. Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés au moins en font la demande.

Article 13

Comité d'entreprise (Avenant n° 7, modifié par avenants n°s 40 et 41)

1. Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, doit être constitué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail.

2. Le financement des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une dotation qui est fixée à 1 % du montant brut des salaires déclarés fiscalement.

Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 14

Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Avenant n° 41)

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 15

Comité de groupe (Avenant n° 64)

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions sur le comité de groupe de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale "Cinq branches" et leurs filiales telles que définies au 1 ci-dessous.

1. Définition du groupe

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- les entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée ;
- les entreprises rattachées à la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 modifiée portant statut de la coopération ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA civiles, GIE...) ;
- dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

2. Rôle du comité de groupe

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

3. Composition du comité de groupe

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;
- de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.

Leur mode de désignation suit les dispositions des articles L. 2333-1 et suivants et R. 2332-1 du code du travail.

4. Fonctionnement du comité de groupe

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

Article 16

Protection et déroulement de carrière des représentants élus du personnel (Avenant n° 62)

A sa demande, le représentant élu bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le représentant élu aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Les dispositions du présent article ne concernent que les seuls représentants élus dans les instances suivantes : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE V

CLASSIFICATION, SALAIRE ET DURÉE DU TRAVAIL

Article 17

Classification hiérarchique (Modifié par avenants n°s 30, 40 et 41 et accord du 27 mars 2007)

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention.

Article 18

Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GPEC dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 du code du travail ou, à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux rédigeront à leur intention une brochure explicative sur les divers dispositifs de fin de carrière.

Article 19

Bases minimales de rémunération. – 13^e mois (Avenant n° 44 modifié par avenant n° 91)

1. Les salaires minimaux sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

2. En outre, le personnel bénéficiera, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de 12 mois, de la prime dite du 13^e mois payée en fin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du 12^e lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

3. Il ne sera fait application des présentes dispositions qu'au personnel ayant, au sens de l'appartenance juridique à l'entreprise :

- soit une durée de présence continue de 6 mois ;
- soit une durée de présence discontinue de 6 mois dans les 12 mois précédant la rupture.

Article 19 bis

Salaire mensuel garanti (Avenant n° 14 modifié par l'avenant n° 41)

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un salaire mensuel garanti. Le salaire mensuel garanti correspond à un salaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise, dès lors que l'horaire officiel est effectivement accompli.

Article 19 ter

Modifications des bases de rémunération (Modifié par avenant n° 41)

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 20

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 21

Heures supplémentaires (Modifié par avenants n^{os} 26 et 41)

1. Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables aux entreprises agricoles, de payer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les heures supplémentaires sur la base du taux majoré de :

- 25 % au-delà de 35 heures par semaine ;
- 50 % au-delà de 43 heures par semaine.

2. Il est également convenu que les salaires mensuels peuvent être établis en y incorporant les heures supplémentaires incluses dans l'horaire habituel de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.

3. Les accords visés à l'article 4 pourront fixer soit des modalités particulières de rémunération, soit des dérogations permanentes à l'horaire de travail, à l'égard des salariés effectuant des travaux préparatoires ou complémentaires devant être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.

4. Les modalités relatives à la durée du travail et à son aménagement, autres que celles prévues dans ce chapitre, sont incorporées à l'annexe III de la présente convention intitulée "Durée et aménagement du temps de travail".

Article 22

Compensation entre périodes de grands travaux et périodes de morte-saison (Modifié par avenants n^{os} 26 et 41)

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer, pour les salariés permanents, les périodes et les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà des horaires normaux hebdomadaires en période de grands travaux seront compensées par une réduction d'horaire, en période de morte-saison, compte tenu des majorations légales de 25 % et 50 %.

2. Ces conventions ou accords devront comporter la détermination des horaires normaux hebdomadaires ainsi que le salaire annuel garanti correspondant.

3. Pour l'application du présent article, les décomptes d'heures supplémentaires s'établissent sur l'horaire hebdomadaire.

4. Le calcul des heures supplémentaires à compenser s'effectuera en partant des horaires normaux appliqués dans l'entreprise :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées jusqu'à 43 heures par semaine sera multiplié par 1,25 ;
- le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de 43 heures par semaine sera multiplié par 1,50.

5. Le total d'heures supplémentaires ainsi obtenu pendant la période de grands travaux sera restitué, sans diminution du salaire habituel, sous l'une ou l'autre des formes ci-après ou d'une combinaison de celles-ci :

- diminution de l'horaire habituel de travail pendant le temps nécessaire à la récupération du nombre d'heures ;

- arrêt généralisé du travail dans les entreprises pendant une période déterminée, notamment à l’occasion de fêtes (veilles, ponts, etc.) ;
- congé supplémentaire réparti sur la période de morte-saison.

Article 23

Heures de nuit et du dimanche (Modifié par avenants n^{os} 14, 44 et 96)

1. Les conventions ou accords visés à l’article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et du dimanche.

2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d’au moins 20 %. Le salaire de base des heures effectuées le dimanche sera majoré d’au moins 50 %.

Article 24

Prime d’ancienneté

Après 3 ans d’ancienneté, le personnel bénéficiera d’une prime d’ancienneté de 3 % du salaire correspondant à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

Article 25

Avantages en nature. – Primes et indemnités diverses

1. Les conventions ou accords visés à l’article 4 pourront :

- a) Déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés ;
- b) Prévoir l’attribution de diverses primes, notamment à l’occasion d’événements familiaux ;
- c) Fixer le montant d’indemnités complémentaires de celles prévues par la législation sociale en vigueur ainsi que la durée pendant laquelle ces indemnités seront versées au personnel permanent pour les cas d’accidents ou de maladies notamment lorsque ces accidents ou maladies surviennent par le fait ou à l’occasion du travail ;
- d) Accorder des primes ou gratifications, soit au titre de l’assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l’entreprise.

2. Lorsqu’il s’agira de travaux occasionnels, notamment lors d’un remplacement de courte durée, le salarié assurant certaines tâches d’un emploi de niveau supérieur au sien doit obtenir une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

Article 26

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

L’attribution d’indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres fera l’objet des conventions ou accords visés à l’article 4 qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

Pour l’attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- fourniture d’outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les modifications des conditions de travail entraînent la révision des accords.

Article 27

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes ⁽¹⁾ (Modifié par avenant n° 41)

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 28

Salaire des jeunes (Modifié par avenant n° 44)

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement ;
- de 17 à 18 ans : 10 % d'abattement.

L'abattement cesse d'être applicable après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 29

Travailleurs handicapés

Les accords d'entreprise devront contenir des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou de recevoir une qualification adaptée à leurs besoins.

Article 30

Retraite complémentaire. – Prévoyance (Modifié par avenant n° 26)

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective du 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives et SICA.

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime de la CCPMA prévoyance ou à tout autre régime présentant des avantages au moins équivalents.

CHAPITRE VI

EMBAUCHE. – ESSAI. – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31

Embauche et contrat de travail

1. La direction décide du recrutement.

2. Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'entreprise.

(1) Accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole.

3. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, un accord entre les parties, au moment de l'embauche, pourra faire bénéficier l'intéressé de l'ancienneté acquise dans ses emplois précédents.

4. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

Article 32

Période d'essai

(Modifié par avenant n° 115)

Durée de la période d'essai

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :
 - 2 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
 - 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
 - 4 mois pour les cadres et ingénieurs.
2. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 33

Travail à temps partiel

(Avenant n° 41)

Les contrats de travail à temps partiel sont régis par les dispositions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VII

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34

Licenciement. – Démission. – Préavis

(Modifié par avenants n°s 14 et 26)

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel d'exécution ayant moins de 6 mois d'ancienneté : un préavis de 1 semaine ;

- au personnel d'exécution ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : un préavis de 1 mois ;
- au personnel d'exécution ayant plus de 2 ans d'ancienneté : un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise, techniciens et cadres : un préavis de 3 mois.

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Modifié par avenant n° 25)

1. Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés pour rechercher un nouvel emploi à s'absenter 2 heures par jour dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
- 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
- 75 heures si le préavis est de 3 mois.

2. Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture de Pôle emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

3. Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 36

Licenciement collectif (Modifié par avenants n°s 7 et 40)

En cas de licenciement collectif envisagé, les garanties et conditions d'application sont celles de la convention collective sur la sécurité de l'emploi.

Article 37

Indemnité de licenciement (Modifié par avenant n° 116)

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13^e mois prévue au 2 de l'article 19, due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat.

Article 38

Indemnité de mise à la retraite et indemnité de départ à la retraite (Modifié par avenant n° 102)

1. Indemnité de mise à la retraite

A. – Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise.

B. – Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée comme suit :

- soit 2/12 de la rémunération globale des 12 derniers mois précédant son départ ;
- soit 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise plus 1/15 de mois de salaire par année de service au-delà de 10 ans.

L'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/2 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Le temps de présence est décompté du jour d'entrée au service de l'entreprise, période d'essai comprise. Les fractions d'années sont décomptées par douzièmes, toute fraction de mois équivalant à 1 mois entier.

2. Indemnité de départ à la retraite

A. – Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite (cf. 1. A ci-dessus).

B. – Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite.

CHAPITRE VIII

SUSPENSION DU CONTRAT. – RÉINTÉGRATION

Article 39

Obligations militaires

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale).

Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

Article 40

Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

Article 41

Suspension du travail en cas de grossesse et maternité (Modifié par avenants n°s 14, 26, 41 et 44)

1. Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-17 et suivants et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

2. Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 1225-30 du code du travail.

3. Une allocation journalière sera versée à la salariée qui cesse de travailler pendant le congé légal de maternité. Cette allocation assurera, y compris les indemnités versées par la MSA, des ressources équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, correspondant à l'horaire normal de la salariée.

Article 42

Maladies et accidents (Modifié par avenants n°s 14 et 41)

1. Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de l'entreprise, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de l'entreprise, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort.

2. L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié absent pendant une période totale de suspension du contrat de travail de 1 an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel. Cette durée de 1 an est calculée sur une période de 5 ans qui court à compter du premier jour de la maladie ou de l'accident.

Cette durée est portée à 2 ans s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans une autre entreprise, ou d'un accident de trajet dans les conditions prévues par la loi.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

3. Si l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

4. En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt du travail, sauf en cas d'accident du travail ou d'accident du trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et des différentes caisses d'accident du travail et d'en présenter les feuilles de prestations.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical.

5. Les allocations journalières seront dues :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet ;
- après une période de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident.

6. Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la MSA, soit par tout autre régime de prévoyance, des ressources à calculer comme suit :

- accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : la totalité du salaire de référence du 1^{er} au 90^e jour suivant l'arrêt de travail ;
- maladie ou accident : la totalité du salaire de référence du 4^e au 90^e jour suivant l'arrêt de travail.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire mensuel net de base de l'intéressé + ancienneté, correspondant à l'horaire normal du salarié.

7. Pour le calcul de la période non indemnisée, on considère qu'une journée équivaut à 1/26 de mois.

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il pourra être institué, dans le cadre d'un accord d'entreprise prévu à l'article 4 de la convention collective, une clause de sauvegarde afin de limiter les effets d'une augmentation de l'absentéisme au cours d'une période annuelle.

Article 43

Absences exceptionnelles (Modifié par avenant n° 14)

1. Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et portées dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

2. Lorsque le salarié aura reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

CHAPITRE IX

JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS ANNUELS. – CONGÉS SPÉCIAUX. – CONGÉS SANS SOLDE

Article 44

Jours fériés chômés, récupération (Avenant n° 14, modifié par avenants n°s 41 et 57)

1. Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant et du 1^{er} Mai, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.

2. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer les jours de fête locales ou traditionnelles qui seront chômés et payés.

3. Ces mêmes conventions ou accords détermineront dans quelles conditions pourra avoir lieu la récupération des jours fériés autres que légaux ou de fêtes locales ou traditionnelles, qu'ils soient payés ou non.

4. Le salarié appelé à travailler l'un des jours fériés payés bénéficiera, en plus du salaire, de la majoration de 50 % prévue pour le dimanche. Il se verra attribuer de plus, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.

Article 45

Durée et période des congés payés

1. La durée des congés payés annuels est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, effectif ou assimilé, accompli chez un même employeur au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

2. Conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail et à défaut de dispositions particulières, les jours résultant de la cinquième semaine ne peuvent être accolés au congé principal. Ils se décomptent en 6 jours ouvrables et peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois, notamment sous forme de jours séparés.

3. La période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions du présent article.

4. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis des délégués du personnel par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

5. Lorsque les conjoints travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leurs congés séparément.

6. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

7. Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation du congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié pour ce rappel lui seront remboursés.

Article 46

Fractionnement

1. Tout salarié peut prendre 4 semaines consécutives de congés au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de fractionnement au cours de cette période, après accord du salarié, une fraction doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.

2. Sauf accord plus favorable conclu conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :

- 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
- 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

3. Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord individuel du salarié.

Article 47

Congés d'ancienneté

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après 20 ans de service, continus ou non dans l'entreprise, de 2 jours après 25 ans, de 3 jours après 30 ans.

Article 48

Congé des jeunes travailleurs (Modifié par avenant n° 41)

Même s'ils n'ont pas 1 an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Article 49

Congés supplémentaires des mères de famille (Modifié par avenants n°s 7, 25 et 26)

1. Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à 1 journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas 6 jours.

2. Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours ainsi que l'enfant handicapé de 16 ans et plus, reconnu comme tel conformément aux dispositions du code de la santé publique.

3. Les femmes de plus de 21 ans et ayant au moins 5 enfants à charge ont droit :

- après 15 ans d'ancienneté, à 1 jour de congé supplémentaire pour le 5^e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
- après 20 ans d'ancienneté, à 2 jours de congés supplémentaires pour le 5^e enfant et chacun des suivants.

Article 50

Indemnité de congés payés (Modifié par avenants n^{os} 37 et 41)

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération globale, 13^e mois et prime de fin d'année exclus, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit aux congés.

2. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.

3. Chaque jour de congés payés supplémentaires donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé.

4. Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congés est versée aux ayants droit.

Article 51

Congé de naissance

1. Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer.

2. La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

3. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Article 52

Congés exceptionnels pour événements familiaux (Modifié par avenants n^{os} 25 et 41)

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs.

Conformément au 4^o de l'article L. 3142-1 du code du travail, le salarié ayant conclu un Pacs peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 2 jours, en cas de décès du partenaire du Pacs.

Article 53

Congé sans solde

Pour les cas exceptionnels et motivés, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES ET AUX JEUNES

Article 54

Travail de nuit

(Modifié par avenants n^{os} 25, 41 et 44)

Les jeunes travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Article 55

Repos. – Récupération

Outre les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de durée journalière du travail, la durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis ne peut être inférieure à 12 heures.

Article 56

Dispositions particulières aux femmes

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les toilettes à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.
2. En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent s'efforcer de mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

CHAPITRE XI

APPRENTISSAGE

Article 57

Contrat d'apprentissage

(Modifié par avenant n^o 44)

1. On désigne par "apprenti" celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants et R. 6222-2 et suivants du code du travail.
2. Des contrats-types peuvent être établis sur le plan régional, départemental ou local.

Article 58

Conditions de l'apprentissage

1. Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage.
2. Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, départemental ou local, et comprennent des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 59

Sélection progressive des travaux

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 60

Cours professionnels

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS FINALES

Article 61

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

Article 2

Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective ne sont cependant pas intégrables dans le corps de celle-ci.

Il a été décidé de les classer dans 6 annexes selon le détail suivant :

Annexe I. – Classification. – Rémunération

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant n° 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant n° 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant n° 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant n° 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants n° 91 du 29 octobre 2001 et n° 109 du 1^{er} février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II. – Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III. – Durée et aménagement du temps de travail

Avenant n° 73 du 20 mai 1997 – Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant n° 76 du 1^{er} octobre 1998 – Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant n° 83 du 4 juillet 2000 – Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant n° 86 du 23 janvier 2001 – Contrat de travail intermittent.

Avenant n° 97 du 10 juin 2002 – Travail de nuit.

Avenant n° 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982.

Annexe IV. – Formation professionnelle et emploi

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

– n° 78 du 24 novembre 1998 – CQP « Agent collecte-approvisionnement » ;

– n° 85 du 23 janvier 2001 – CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;

– n° 92 du 9 novembre 2001 – CQP « Agent relation-cultures » ;

- n° 103 du 3 décembre 2003 – CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- n° 111 du 30 mai 2007 – CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant n° 110 – CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V. – Conditions de travail des conducteurs routiers

Avenant n° 88 du 20 février 2001.

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001.

Avenant n° 108 du 25 octobre 2006.

Avenant n° 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI. – Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

Article 3

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est déposé, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 22 DU 9 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1497069M
IDCC : 9791

Entre :

La FDSEA des Deux-Sèvres ;

La FD des CUMA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance institué au titre XIV de la convention collective sont modifiées ainsi qu'il suit.

Article 1^{er}

Le paragraphe 1 « Conditions d'ancienneté » de l'article 67 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Conditions d'ancienneté

Est concerné l'ensemble des salariés dès leur premier jour d'emploi. »

Article 2

Le paragraphe 4.1 « Assiette », du paragraphe 4 « Cotisations » du même article, est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.1. Assiette

Les cotisations sont appelées sur la base des rémunérations, versées aux salariés non cadres, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales. »

« Régime incapacité-invalidité-décès (paragraphe 3.1 à 3.5) :

Est concerné l'ensemble des salariés dès leur premier jour d'emploi. »

Article 3

La première phrase du paragraphe 4.2 « Répartition des taux » du paragraphe 4 « Cotisations » du même article est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies au paragraphe 3 est de 1,96 % à raison de :

- 50 % pour les employeurs ;
- 50 % pour les salariés,

soit une cotisation de 0,98 % pour chacune des parties répartie de la manière suivante :

- décès : 0,18 %, soit 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,02 % à la charge du salarié ;
- maintien de salaire : 0,70 %, totalité à la charge de l'employeur ;
- incapacité : 0,27 %, soit 0,12 % à la charge de l'employeur et 0,15 % à la charge du salarié ;
- invalidité : 0,81 %, totalité à la charge du salarié. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 9 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9791. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497070M

IDCC : 9791

Entre :

La FDSEA des Deux-Sèvres ;

La FD des CUMA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD CGT-FO des Deux-Sèvres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les articles 2, 4, 8, 12, 15 et 16 de l'accord du 5 juin 2009.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'article 2 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés agricoles, en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée, non affiliés à l'AGIRC, relevant du champ d'application de l'accord précité, ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du 6^e mois. »

Article 2

Adhésion. – Affiliation

Les dispositions de l'article 4 « Adhésion. – Affiliation » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Adhésion obligatoire

L'entreprise recevra la notification d'adhésion des bénéficiaires désignés à l'article 2.

Affiliation obligatoire

A compter de la date d'effet de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2013 au présent accord, les entreprises devront affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 2, auprès de l'assureur désigné à l'article 5 de l'accord précité, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Conformément aux dispositions légales, une notice sera délivrée par l'assureur à l'employeur. Elle sera remise par l'employeur à chaque nouveau salarié de l'entreprise, afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'accord précité, aucun salarié ne pourra démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Dispense d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

1. Les salariés en CDD et les apprentis :
 - dont le contrat est inférieur à 12 mois, sans condition ;
 - dont le contrat est supérieur ou égal à 12 mois, à condition qu'ils justifient d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie.
2. Les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation salariale serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
3. Les salariés disposant d'une couverture frais de santé : la dispense ne vaut qu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;
4. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C et de l'ACS (aide à l'acquisition d'une couverture maladie complémentaire) : la dispense ne vaut que le temps de la prise en charge dans ce régime ;
5. A condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salarié à employeurs multiples ou en qualité d'ayant droit affilié à titre obligatoire). Cette dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.
6. Les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national du personnel des industries électriques et gazières ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. »

Article 3

Cotisations

Les dispositions de l'article 8 « Cotisations » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Taux de cotisations 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.

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 1,36 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

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

Toute modification du taux de cotisation sera communiquée en respectant un préavis de 2 mois et après consultation des partenaires sociaux.

2. Appel et recouvrement

Pour les salariés affiliés de manière obligatoire, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les termes d'un accord conclu entre eux.

Les cotisations sont payables trimestriellement, à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme gestionnaire des cotisations dans le deuxième mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Pour les ayants droit, le droit de suite et les salariés adhérent de manière facultative, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à l'organisme assureur. »

Article 4

Cessation des garanties, portabilité et transférabilité

Les dispositions de l'article 12 « Cessation des garanties, portabilité et transférabilité » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 12.1. Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à la cessation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

12.2. Portabilité

Toutefois, 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 une 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.

12.3. Transférabilité de l'ancienneté acquise dans un précédent contrat à un nouvel employeur

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu si le salarié est embauché dans un délai de 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, au profit du salarié bénéficiant également dudit accord dans la précédente entreprise et ayant 6 mois d'ancienneté à la date de la rupture, sous réserve d'en informer son nouvel employeur par écrit. Dans ce cas, la couverture frais de santé chez le nouvel employeur prend effet dès la date d'embauche. »

Article 5

Couverture facultative

Les dispositions de l'article 15 « Couverture facultative » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté »

Les salariés non cadres, non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 3. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. L'assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ses ayants droit :

- cotisation fixée à 1,50 % du PMSS pour le conjoint bénéficiaire ;
- cotisation fixée à 1,08 % du PMSS quel que soit le nombre d'enfants ;
- cotisation fixée à 1,96 % du PMSS pour la famille au sens large.

Pour les garanties visées, leur bénéfice est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

L'assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

Les modalités de gestion de ces adhésions sont définies dans le contrat d'assurance et de gestion administrative. »

Article 6

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

Les dispositions de l'article 16 « Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », la garantie frais de santé peut être maintenue par la souscription d'un contrat individuel proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit qui étaient garanties par l'intermédiaire d'un salarié décédé.

L'organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation avec une majoration maximum de 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié).

Les intéressés devront en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée au 16.2 ci-après ou le décès du salarié.

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit du salarié visé au 12.3 du présent accord, pendant la période au cours de laquelle il n'est pas employé, par le biais d'une affiliation individuelle d'une durée maximum de 3 mois civils à compter du premier jour suivant celui de la rupture de son contrat de travail. La cotisation correspondante, identique à celle prévue par le régime pour les salariés, est à sa charge exclusive. Cette affiliation individuelle cesse à la date d'embauche chez le nouvel employeur relevant du présent accord et reprenant les droits du salarié concerné.

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit de tout salarié dont le contrat de travail est rompu, à titre facultatif, aux mêmes conditions tarifaires, pendant un délai de 3 mois à compter de ladite rupture. Dans ce cadre, l'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation, à la charge exclusive du salarié.

Au terme du maintien ci-dessus, y compris le maintien au titre de la portabilité tel que défini au 12.2 du présent accord, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer, à titre individuel, à la garantie frais de santé proposée par l'organisme assureur. »

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tôt, le 1^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 8

Dépôt et extension

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

Fait à Vouillé, le 16 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 51 DU 6 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497067M
IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La fédération CUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cas de dispense du régime de complémentaire santé

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord régional du 26 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne (annexe IV de la convention collective) est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant acquis au moins 6 mois d'ancienneté continue ⁽¹⁾ dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord (l'affiliation au régime prend effet au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté) ;

(1) La condition d'ancienneté est réputée acquise pour le salarié totalisant au moins 6 mois d'emploi salarié chez le même employeur, que ce soit au titre d'un seul ou de plusieurs contrats de travail, dès lors, dans ce dernier cas, qu'il n'y a pas eu de période d'interruption entre ces contrats ou que la période d'interruption entre eux n'a pas excédé 3 jours ouvrables consécutifs.

- et à tout salarié ayant déjà acquis la condition d'ancienneté ci-dessus, dès lors qu'il est embauché ou réembauché dans une entreprise couverte par le présent accord au plus tard 3 mois civils à compter du premier jour du mois suivant la rupture effective du contrat de travail au titre duquel il bénéficiait du présent régime. Ce droit ne devient toutefois effectif qu'à partir de la date à laquelle le salarié a fait connaître sa situation auprès de l'organisme gestionnaire du régime.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un régime collectif obligatoire dans les conditions fixées à l'article 6.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs en application d'un accord collectif obligatoire pour lui et prévoyant un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent régime ;
- salariés sous contrat à durée déterminée, notamment apprentis, bénéficiant d'une couverture frais de santé par ailleurs ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiant 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.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concerné.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier trimestre d'application de l'accord, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, 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.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 2

Gestion du régime d'assurance complémentaire frais de santé

L'article 5 « Gestion du régime » de l'accord du 26 février 2009 précité est modifié comme suit :

- la mention « en partenariat avec Groupama et ses caisses régionales » est supprimée ;
- la mention « ANIPS étant apériteur » est remplacée par la mention « Agri-Prévoyance étant apériteur ».

Article 3

Application du régime de complémentaire frais de santé en cas de suspension du contrat de travail

Le paragraphe 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » de l'accord du 26 février 2009 précité est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3. Suspension du contrat de travail

Les dispositions ci-dessous sont valables, que l'affiliation du salarié au régime ait été antérieure ou qu'elle se produise durant la 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 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 de bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale, 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). »

Article 4

Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

Est ajouté à l'article 7 « Cotisations » de l'accord du 26 février 2009 précité un paragraphe 5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 5. 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 en annexe à l'avenant n° 51 du 6 novembre 2013, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Montant des indemnités complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire

L'article 1^{er} « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'annexe III relative au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres couverts par la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Garantie incapacité temporaire de travail

Conditions d'indemnisation

En cas d'arrêt de travail justifié par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, le salarié bénéficie, sous réserve d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective et d'être pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par ladite caisse de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :

- 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, durant 90 jours, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- puis 75 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Cette indemnisation est servie à compter du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et dès le premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Elle est versée aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

Le montant de l'indemnisation nette globale ne peut être supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec Agri-Prévoyance.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture, d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par Agri-Prévoyance sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation "assurance des charges patronales" à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS. »

Article 6

Base de calcul de la pension d'invalidité

L'article 2 « Incapacité permanente » de l'annexe III précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Incapacité permanente

En cas d'attribution par la mutualité sociale agricole d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, ou d'une rente d'accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3 au titre du régime de base, le salarié perçoit, pendant toute la durée de versement de cette pension, une rente complémentaire aux prestations légales égale à 30 % du salaire de référence défini ci-dessous.

Le bénéfice de cette garantie est accordé au salarié sous réserve qu'à la date de la décision d'octroi d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail, il soit sous contrat de travail ou, si celui-ci a été suspendu ou rompu, qu'il soit bénéficiaire de la garantie incapacité temporaire.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de la sécurité sociale.

Le salaire mensuel brut retenu pour le calcul des prestations complémentaires correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié, si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées dans le cadre de cette garantie sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base ; elles cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base. »

Article 7

Calcul du capital décès

Le paragraphe B « Montant des prestations » de la section 1 « Capital décès » de l'article 3 « Garantie décès, rente éducation pour orphelin et frais d'obsèques » de l'annexe III précitée est modifié comme suit :

« B. – Montant des prestations

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès d'un montant égal à :

- 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations décès, est égal au salaire brut total soumis à cotisations, perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès.

En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait acquis 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base de son salaire moyen mensuel brut multiplié par 12.

Le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions de vieillesse des assurances sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêté et applicables à la date du décès. »

Article 8

Portabilité des droits en prévoyance

Est ajouté à l'article 4 « Dispositions spécifiques aux opérations de prévoyance » de l'annexe III précitée un paragraphe 3 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 3. 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 en annexe à l'avenant n° 51 du 6 novembre 2013, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 9

Entrée en vigueur

Les articles suivants du présent avenant entreront en vigueur :

- articles 1^{er}, 2 et 3 : le 1^{er} janvier 2014 ;
- articles 4 et 8 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ces articles font référence ;
- articles 5, 6 et 7 : à la date de sa signature.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de Côte-d'Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 6 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 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 la cessation du contrat de travail. »

Convention collective
IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)
(Etendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

AVENANT N° 91 DU 19 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497068M
IDCC : 9531

Entre :
La FDSEA,
D'une part, et
Le SGA CFDT ;
La CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 21 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salaire des jeunes, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, est, suivant l'année d'apprentissage et en fonction de l'âge du salarié, égal, en pourcentage de l'identifiant 110, à :

Moins de 18 ans :

- 1^{re} année : 50 % ;
- 2^e année : 55 % ;
- 3^e année : 60 %.

De 18 ans à 21 ans :

- 1^{re} année : 60 % ;
- 2^e année : 65 % ;
- 3^e année : 70 %.

Plus de 21 ans :

- 1^{re} année : 60 % ;
- 2^e année : 70 % ;
- 3^e année : 80 %.

Toutefois, dès qu'il a obtenu son brevet d'apprentissage agricole, l'apprenti, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération affectée à l'identifiant 110 non minoré. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Mayenne de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 60, rue Mac-Donald, CS 43020, 53063 Laval Cedex 9.

Fait à Laval, le 19 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140090-000314

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
