

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/29 DU 9 AOÛT 2014**

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	80

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/29

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	4
<b>Carrières et matériaux (industries [Ile-de-France, ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014 .....	5
<b>Carrières et matériaux (industries [Nord - Pas-de-Calais, ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014 .....	9
<b>Chaussure (détaillants) :</b> avenant n° 77 du 19 mai 2014 relatif à la modification du chapitre XXVIII du régime de prévoyance .....	13
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) :</b> avenant n° 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel .....	15
<b>Formation (organismes) :</b> rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2014-06 du 1 <sup>er</sup> mars 2014 relatif à l'accord du 18 décembre 2013 .....	29
<b>Maroquinerie (industries) :</b> accord du 20 mars 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation .....	30
<b>Métallurgie (Aisne) :</b> adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention .....	32
<b>Métallurgie (Aisne) :</b> adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'un régime d'astreinte des non-cadres .....	33
<b>Métallurgie (Aisne) :</b> adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement .....	34
<b>Métallurgie (Aube) :</b> accord du 4 juin 2014 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	35
<b>Métallurgie (Belfort-Montbéliard) :</b> accord du 27 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 .....	44
<b>Métallurgie (Charente-Maritime) :</b> avenant du 12 mai 2014 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	51
<b>Métallurgie (Doubs) :</b> avenant du 26 mai 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 .....	56

<b>Métallurgie (Jura) :</b> accord du 4 juin 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 .....	59
<b>Métallurgie (Manche) :</b> avenant n° 35 du 26 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014.....	62
<b>Métallurgie (Midi-Pyrénées) :</b> avenant du 21 mai 2014 à l'accord du 27 avril 2006 relatif à la prévoyance .....	66
<b>Métallurgie (Oise) :</b> adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants.....	68
<b>Métallurgie (Somme) :</b> adhésion par lettre du 18 juin 2014 de l'UIMM Picardie à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants.....	69
<b>Remontées mécaniques :</b> avenant n° 61 du 27 novembre 2013 relatif au contrat de génération .....	70
<b>Transport aérien :</b> avenant n° 88 du 12 juin 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2014.....	76

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450840M  
IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

Le SNECAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014 les salaires annuels minimaux, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 17 décembre 2012.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la nouvelle grille des salaires minimaux est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMAL
A	18 274
B	19 489
C	20 707
D	23 144
E	27 408
F	32 524
G	37 761
H	46 286

Fait à Paris, le 5 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 30 AVRIL 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014  
(ILE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1450844M  
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Ile-de-France,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

**Article 3**

*Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et correspondent à une augmentation uniforme de tous les niveaux de la grille de 1,4 % :

*(Voir tableau page suivante.)*



(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 455
	2	1 478
II	1	1 484
	2	1 506
	3	1 551
III	1	1 559
	2	1 584
	3	1 631
IV	1	1 640
	2	1 666
	3	1 725
V	1	1 731
	2	1 786
	3	1 908
VI	1	1 941
	2	2 017
	3	2 178
VII	1	2 228
	2	2 356
	3	2 566

#### Article 4

##### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimal garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 6**

En cas de revalorisation du Smic à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les parties conviennent de se revoir pour étudier d'éventuels ajustements.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 8**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 9**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

CLASSE 14 : MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 : MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 : SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 8 AVRIL 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1450833M  
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Nord - Pas-de-Calais ;

La FIB <sup>(1)</sup>,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955 <sup>(2)</sup>.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : le Nord et le Pas-de-Calais.

---

(1) Si la FIB demande à être exclue de l'accord, faire suivre son nom de la mention suivante : non signataire.

(2) Si la FIB ne souhaite pas être dans le champ d'application de l'accord, indiquez alors : « Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe. »

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Il est à noter une augmentation différenciée pour le niveau I, échelon 1.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés <sup>(1)</sup> :

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX D'AUGMENTATION (en pourcentage)	VALEUR MENSUELLE (en euros)
I	1	2,99	1 449
	2	2,73	1 467
II	1	2,72	1 473
	2	2,68	1 496
	3	2,73	1 541
III	1	2,72	1 549
	2	2,68	1 571
	3	2,66	1 619
IV	1	2,71	1 628
	2	2,67	1 653
	3	2,70	1 713
V	1	2,69	1 718
	2	2,67	1 772
	3	2,71	1 895
VI	1	2,72	1 928
	2	2,72	2 003
	3	2,71	2 162
VII	1	2,70	2 205
	2	2,68	2 340
	3	2,70	2 548

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimal garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

(1) Les UNICEM régionales sont invitées à appliquer, autant que possible, des taux de revalorisation différents suivant les niveaux et/ou échelons. De ce fait, l'accord ne mentionnera pas un taux unique de revalorisation de l'ensemble de la grille. Le cas échéant, une colonne complémentaire, à droite de celle relative aux valeurs mensuelles, permettra d'indiquer le taux correspondant à chaque échelon. Enfin, il est rappelé que le niveau I, échelon 1, se situera utilement au plus près du réel Smic.

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 8 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS  
COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT  
DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

CLASSE 14 : MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 : MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.08	Produits en béton <sup>(1)</sup>
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 : SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)
<small>(1) Dans le cas où la FIB ne serait pas comprise dans le champ d'application de l'accord régional, ne pas mentionner dans l'annexe le code 15.08. – Produits en béton et ajouter en fin de page la mention : « Les activités relevant du groupe 15.08. – Produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord ».</small>	

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

**AVENANT N° 77 DU 19 MAI 2014**  
**RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAPITRE XXVIII**  
**DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1450851M  
IDCC : 733

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale des détaillants en chaussures avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

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

L'article 46.1 *c* intitulé « Montants des prestations » de l'article 46.1 intitulé « Garantie incapacité de travail » est modifié comme suit :

La référence « Pour les salariés cadres » est remplacée par « Pour les salariés affiliés à l'AGIRC ».

La référence « Pour les salariés non cadres » est remplacée par « Pour les salariés non affiliés à l'AGIRC ».

**Article 2**

L'article 46.1 *d* intitulé « Durée du versement des indemnités journalières » de l'article 46.1 intitulé « Garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :

« *d*) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

- à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite). »

**Article 3**

L'article 46.3.1 *b* intitulé « Montant du capital » de l'article 46.3 intitulé « Garanties liées au décès » est modifié comme suit.

Toute référence à « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».



#### **Article 4**

L'article 46.3.3 *a* intitulé « Définition de la garantie » de l'article 46.3.3 intitulé « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« On entend par double effet le décès simultané ou postérieur à celui du salarié, de son conjoint ayant des enfants à charge. »

#### **Article 5**

L'article 47 intitulé « Taux de cotisation » est modifié comme suit.

Toute référence dans cet article au « personnel cadre » ou aux « cadres » et au « personnel non cadre » est remplacée respectivement par « personnel affilié à l'AGIRC » et « personnel non affilié à l'AGIRC ».

#### **Article 6**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> juin 2014.

#### **Article 7**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et d'en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 19 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FDCF.

#### **Syndicats de salariés :**

FEC FO ;

CGT ;

FDS CFTC ;

FDS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale  
IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

AVENANT N° 48 DU 17 AVRIL 2014  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450842M  
IDCC : 2216

---

Entre :  
La FCD,  
D'une part, et  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FS CFDT ;  
La FGTA FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le titre VI de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« TITRE VI  
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

PRÉAMBULE

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tenu essentiellement du nombre important de salariés dont la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de servir les clients et de procéder à l'encaissement aux moments d'affluence, les magasins étant soumis à des variations extrêmement importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée. Cette particularité, si elle rend plus complexe l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue social à la fois des conséquences positives et des risques.

D'une part, l'existence de ces emplois à temps partiel constitue en effet une opportunité précieuse pour de nombreux salariés de concilier la poursuite d'une vie professionnelle avec des responsabilités diverses, familiales notamment, leur permettant, contrairement à une situation fréquente pour les générations précédentes, d'éviter d'interrompre leur carrière pour de longues années, avec toutes les conséquences qui en découlaient en termes de perte d'employabilité et de désinsertion profes-

sionnelle, et d'absence de protection sociale propre. L'existence d'emplois à temps partiel permet également à de nombreux étudiants de faire face aux contraintes financières liées à la poursuite d'études. Mais d'autre part, dans une situation de chômage important, des salariés peuvent être amenés à souscrire un contrat de travail à temps partiel non pas pour des motifs de conciliation de leur vie professionnelle avec d'autres impératifs, mais uniquement par défaut, avec des conséquences négatives, en particulier lorsqu'un revenu à temps partiel constitue le seul revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les partenaires sociaux ont fait réaliser auprès des travailleurs à temps partiel eux-mêmes montrent que cette situation n'est pas aussi fréquente, elle contribue à susciter, notamment de la part des pouvoirs publics, une vision *a priori* négative de l'emploi à temps partiel, qui tend à en minimiser les apports.

Dans ce contexte, il appartient aux partenaires sociaux de la branche d'établir des principes et des règles permettant à la fois aux emplois existants d'être pourvus et aux personnes souhaitant exercer leur activité professionnelle à temps partiel de disposer d'offres adaptées, en favorisant le temps partiel choisi. Les partenaires sociaux rappellent que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié au sein de la branche. C'est dans ce cadre, et grâce à un dialogue social constant, que la convention collective nationale a notamment prévu dès 1993, en matière de temps partiel, une durée minimale de référence de 22 heures hebdomadaires, ensuite portée à 25 heures en 2008. Le présent accord poursuit l'élaboration d'un statut du travail à temps partiel correspondant à la fois aux nécessités de fonctionnement des entreprises, en particulier au regard des contraintes des clients eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

## Article 6.1

### *Droit à une durée minimale contractuelle garantie*

#### 6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de la sécurité sociale doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 26 heures par semaine pauses comprises (ou de leur équivalent mensuel) soit, en application de la règle de mensualisation, 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement, sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de demande expresse des intéressés, dans les conditions précisées ci-après.

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin, par exemple). Cette disposition n'exclut pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

#### 6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

##### *a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans*

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible.

Afin de garantir la compatibilité entre activité professionnelle et exigences liées à la poursuite d'études, la durée minimale de 26 heures n'est pas applicable aux contrats conclus avec des étudiants âgés lors de leur embauche de moins de 26 ans, qui peuvent être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré comme étudiant tout jeune titulaire de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de prise d'effet du contrat.

En dehors de cette particularité, les autres règles du présent titre sont applicables aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le contrat de travail conclu avec un étudiant est un contrat de travail à durée indéterminée (ou, dans les cas de recours autorisés, à durée déterminée) de droit commun ouvrant droit à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la seule réserve des particularités qui pourraient être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants temporaires à son horaire régulier, d'heures de travail compatibles avec sa qualification et disponibles pour une période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, selon la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

#### *b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures <sup>(1)</sup>*

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la conclusion de contrats de travail à temps partiel de moins de 26 heures avec des personnes qui ne les souscriraient qu'à défaut d'offre correspondant à leur recherche, l'offre d'emploi pour un contrat établi sur une base inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes recherchant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il justifie auprès de l'employeur que les causes l'ayant conduit à solliciter une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

### 6.1.3. Promotion et organisation de la polyvalence

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux clients au sein de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps complet sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité

---

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une organisation du travail soit sur plusieurs rayons, soit en caisse et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

#### 6.1.4. Salariés présents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015

Les salariés inscrits à l'effectif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente convention seront prioritaires pour l'attribution d'heures de travail disponibles pour une durée indéterminée au sein de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf opposition de leur part.

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

### Article 6.2

#### *Organisation du temps de travail*

##### 6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

##### 6.2.2. Plages minimales de travail

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise). Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés et notamment des temps de déplacement.

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

##### 6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;
- ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;
- ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

#### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou *a fortiori* temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

##### *a)* Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

##### *b)* Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est

proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

#### *c) Acceptation de l'avenant*

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

### 6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### *a) Exécution des heures complémentaires*

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

#### *b) Rémunération des heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat ("complément d'heures"), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

#### *c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail*

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant "complément d'heures", dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.



Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-15 du code du travail ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

### Article 6.3

#### *Contrat de travail*

##### 6.3.1. Forme, cas de recours

La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :
  - a) D'absence,
  - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
  - c) De suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;
  - d) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.
3. Emplois à caractère saisonnier au sein des établissements situés dans les villes touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique exceptionnelle.
4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier "compléments d'heures" tels que prévus à l'article 6.2.4.

##### 6.3.2. Mentions obligatoires

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;



- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu’il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

A moins qu’elle n’intervienne d’un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l’article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu’une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu’il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu’elle n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d’un enseignement scolaire ou supérieur, une période d’activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

## Article 6.4

### *Statut du salarié à temps partiel*

#### 6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au candidat à un emploi à temps partiel l’ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l’organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l’attention du candidat sur la compatibilité de l’emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l’entreprise.

#### 6.4.2. Egalité de traitement

6.4.2.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d’entreprise ou d’établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d’accès au logement – dans le cadre “du 1 % logement” – sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d’entreprise ou d’établissement.

6.4.2.2. Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s’ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2.3. La durée des congés payés, des autorisations d’absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de “protection” (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s’effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

### 6.4.3. Rémunération

#### a) Principes

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notion de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

#### b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise". Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

### 6.4.4. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

### 6.4.5. Parcours professionnel et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

### 6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel

peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen correspondant à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

#### 6.4.7. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

### Article 6.5

#### *Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet*

##### 6.5.1. Information sur les emplois disponibles

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

##### 6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

##### 6.5.3. Salariés à temps complet

###### *a) Modalités de demande de passage à temps partiel*

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

###### *b) Réduction sous forme de semaines non travaillées*

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

#### *c) Réduction de la durée de travail pour motif économique*

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

### Article 6.6

#### *Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année*

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;
- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### 6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

#### 6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.1. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.2. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.4. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

### 6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;
- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont

donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Sauf application de l'article L. 3122-27 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

## Article 6.7

### *Information des institutions représentatives du personnel*

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyvalence dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

## Article 6.8

### *Missions et suivi de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Sauf mention expresse d'une date différente au sein du texte, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr). Il sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 avril 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – **ORGANISMES DE FORMATION**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2014-06 DU 1<sup>ER</sup> MARS 2014  
RELATIF À L'ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2013

NOR : ASET1450171Z  
IDCC : 1516

**Page 48 :**

Grille 2014 des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

*Au lieu de :*

« Salaire minimum mensuel »,

*Lire :*

« Salaire minimum annuel ».



Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 20 MARS 2014

RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1450847M

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie, OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA Académique, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 1635, 25010 Besançon, un montant de 32 000 € ;
- CFA en 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 22 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 7 000 € ;
- CFA EN du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182, 81104 Castres, un montant de 42 783 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2014 sur la base de la masse salariale 2013.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;

- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 20 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFM.

**Syndicats de salariés :**

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FTHC CGT ;

FCMTE CFTC ;

FNP FO.

Brochure n° 3331

**Convention collective**  
**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Aisne)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2014  
DE L'UIMM PICARDIE À LA CONVENTION

NOR : ASET1450830M  
IDCC : 2542

---

*UIMM Picardie*  
*22D, rue du Général-Leclerc*  
*BP 50826*  
*80008 Amiens Cedex 1*

Amiens, le 18 juin 2014.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à la convention collective de la métallurgie de l'Aisne ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de nos accords territoriaux afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local et du processus en cours de négociation de la convention collective unique 8002.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Brochure n° 3331

Convention collective

IDCC : 2542. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Aisne)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2014  
DE L'UIMM PICARDIE À L'ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME D'ASTREINTE DES NON-CADRES

NOR : ASET1450834M  
IDCC : 2542

*UIMM Picardie*  
*22D, rue du Général-Leclerc*  
*BP 50826*  
*80008 Amiens Cedex 1*

Amiens, le 18 juin 2014.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à l'accord du 23 février 2012 portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de notre accord territorial afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Brochure n° 3331

Convention collective

IDCC : 2542. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Aisne)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2014  
DE L'UIMM PICARDIE À L'ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE PRIME DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1450836M  
IDCC : 2542

*UIMM Picardie*  
*22D, rue du Général-Leclerc*  
*BP 50826*  
*80008 Amiens Cedex 1*

Amiens, le 18 juin 2014.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à l'accord du 23 février 2012 relatif à la création d'une prime de déménagement dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Saint-Quentin.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de notre accord territorial afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Aisne et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

**Convention collective départementale**

IDCC : 2294. – **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**

**(Aube)**

**(5 juin 2002)**

*(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

---

**ACCORD DU 4 JUIN 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS**

**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : ASET1450848M

IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS**

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

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux agents administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

**Article 2**

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

### Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

### Article 4

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 345
	2	145	17 405
	3	155	17 463
II	1	170	18 073
	2	180	18 075
	3	190	18 305
III	1	215	18 400
	2	225	18 410
	3	240	19 418
IV	1	255	19 524
	2	270	20 077
	3	285	21 030
V	1	305	22 598
	2	335	24 668
	3	365	27 152
	4	395	29 641

### Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 6**

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

### **TITRE II**

## **BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

#### **Article 7**

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

#### **Article 8**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

#### **Article 9**

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,51 €.

#### **Article 10**

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

#### **Article 11**

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014.

#### **Article 12**

L'UIMM de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 20 mai 2014 d'un montant de 4,82 €. Pour mémoire, elle fut de l'ordre de 4,77 €, soit une augmentation de 0,05 €.

Les valeurs au 4 juin 2014 étant pour :

- les Ardennes, de 4,80 € (accord du 14 mai 2014) ;
- la Haute-Marne, de 5,10 € (accord du 31 mars 2014) ;
- la Marne, de 4,90 € (accord du 26 avril 2013) ;
- l'Aube, de 4,44 € (accord du 24 juin 2013).

Cela implique que toutes propositions de l'UIMM de l'Aube qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM de l'Aube relatif à cet article.

#### **Article 13**

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.



#### **Article 14**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2014

Valeur du point : 4,51 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
140	I	1	631,40	O1	631,40	31,57	662,97						
145		2	653,95	O2	653,95	32,70	686,65						
155		3	699,05	O3	699,05	34,95	734,00						
170	II	1	766,70	P1	766,70	38,34	805,04						
180		2	811,80										
190		3	856,90	P2	856,90	42,85	899,75						
215	III	1	969,65	P3	969,65	48,48	1 018,13	AM1	969,65	969,65	67,88	1 037,53	
225		2	1 014,75										
240		3	1 082,40	TA1	1 082,40	54,12	1 136,52	AM2	1 082,40	1 082,40	75,77	1 158,17	
255	IV	1	1 150,05	TA2	1 150,05	57,50	1 207,55	AM3	1 150,05	1 150,05	80,50	1 230,55	
270		2	1 217,70	TA3	1 217,70	60,89	1 278,59						
285		3	1 285,35	TA4	1 285,35	64,27	1 349,62	AM4	1 285,35	1 285,35	89,97	1 375,32	

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
				Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
305		1	1 375,55					AM5	1 375,55	1 375,55	96,29	1 471,84
335	V	2	1 510,85					AM6	1 510,85	1 510,85	105,76	1 616,61
365		3	1 646,15					AM7	1 646,15	1 646,15	115,23	1 761,38
395		4	1 781,45						1 781,45	1 781,45	124,70	1 906,15

## Tableau des primes d'ancienneté

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise autres que d'atelier

Valeur du point : 4,51 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		631,40	18,94	25,26	31,57	37,88	44,20	50,51	56,83	63,14	69,45	75,77	82,08	88,40	94,71
145	I	2		653,95	19,62	26,16	32,70	39,24	45,78	52,32	58,86	65,40	71,93	78,47	85,01	91,55	98,09
155		3		699,05	20,97	27,96	34,95	41,94	48,93	55,92	62,91	69,91	76,90	83,89	90,88	97,87	104,86
170		1		766,70	23,00	30,67	38,34	46,00	53,67	61,34	69,00	76,67	84,34	92,00	99,67	107,34	115,01
180	II	2		811,80	24,35	32,47	40,59	48,71	56,83	64,94	73,06	81,18	89,30	97,42	105,53	113,65	121,77
190		3		856,90	25,71	34,28	42,85	51,41	59,98	68,55	77,12	85,69	94,26	102,83	111,40	119,97	128,54
215		1	AM1	969,65	29,09	38,79	48,48	58,18	67,88	77,57	87,27	96,97	106,66	116,36	126,05	135,75	145,45
225	III	2		1 014,75	30,44	40,59	50,74	60,89	71,03	81,18	91,33	101,48	111,62	121,77	131,92	142,07	152,21
240		3	AM2	1 082,40	32,47	43,30	54,12	64,94	75,77	86,59	97,42	108,24	119,06	129,89	140,71	151,54	162,36
255		1	AM3	1 150,05	34,50	46,00	57,50	69,00	80,50	92,00	103,50	115,01	126,51	138,01	149,51	161,01	172,51
270	IV	2		1 217,70	36,53	48,71	60,89	73,06	85,24	97,42	109,59	121,77	133,95	146,12	158,30	170,48	182,66
285		3	AM4	1 285,35	38,56	51,41	64,27	77,12	89,97	102,83	115,68	128,54	141,39	154,24	167,10	179,95	192,80
305		1	AM5	1 375,55	41,27	55,02	68,78	82,53	96,29	110,04	123,80	137,56	151,31	165,07	178,82	192,58	206,33
335	V	2	AM6	1 510,85	45,33	60,43	75,54	90,65	105,76	120,87	135,98	151,09	166,19	181,30	196,41	211,52	226,63
365		3	AM7	1 646,15	49,38	65,85	82,31	98,77	115,23	131,69	148,15	164,62	181,08	197,54	214,00	230,46	246,92
395		4		1 781,45	53,44	71,26	89,07	106,89	124,70	142,52	160,33	178,15	195,96	213,77	231,59	249,40	267,22

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1															
145		2															
155		3															
170	II	1															
180		2															
190		3															
215	III	1	AM1	1 037,53	31,13	41,50	51,88	62,25	72,63	83,00	93,38	103,75	114,13	124,50	134,88	145,25	155,63
225		2															
240		3	AM2	1 158,17	34,75	46,33	57,91	69,49	81,07	92,65	104,24	115,82	127,40	138,98	150,56	162,14	173,73
255	IV	1	AM3	1 230,55	36,92	49,22	61,53	73,83	86,14	98,44	110,75	123,06	135,36	147,67	159,97	172,28	184,58
270		2															
285		3	AM4	1 375,32	41,26	55,01	68,77	82,52	96,27	110,03	123,78	137,53	151,29	165,04	178,79	192,55	206,30
305	V	1	AM5	1 471,84	44,16	58,87	73,59	88,31	103,03	117,75	132,47	147,18	161,90	176,62	191,34	206,06	220,78
335		2	AM6	1 616,61	48,50	64,66	80,83	97,00	113,16	129,33	145,49	161,66	177,83	193,99	210,16	226,33	242,49
365		3	AM7	1 761,38	52,84	70,46	88,07	105,68	123,30	140,91	158,52	176,14	193,75	211,37	228,98	246,59	264,21
395		4		1 906,15	57,18	76,25	95,31	114,37	133,43	152,49	171,55	190,62	209,68	228,74	247,80	266,86	285,92

# Ouvriers

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1		662,97	19,89	26,52	33,15	39,78	46,41	53,04	59,67	66,30	72,93	79,56	86,19	92,82	99,45
145		2		686,65	20,60	27,47	34,33	41,20	48,07	54,93	61,80	68,66	75,53	82,40	89,26	96,13	103,00
155		3		734,00	22,02	29,36	36,70	44,04	51,38	58,72	66,06	73,40	80,74	88,08	95,42	102,76	110,10
170	II	1		805,04	24,15	32,20	40,25	48,30	56,35	64,40	72,45	80,50	88,55	96,60	104,65	112,70	120,76
180		2															
190		3		899,75	26,99	35,99	44,99	53,98	62,98	71,98	80,98	89,97	98,97	107,97	116,97	125,96	134,96
215	III	1	AM1	1 018,13	30,54	40,73	50,91	61,09	71,27	81,45	91,63	101,81	111,99	122,18	132,36	142,54	152,72
225		2															
240		3	AM2	1 136,52	34,10	45,46	56,83	68,19	79,56	90,92	102,29	113,65	125,02	136,38	147,75	159,11	170,48
255	IV	1	AM3	1 207,55	36,23	48,30	60,38	72,45	84,53	96,60	108,68	120,76	132,83	144,91	156,98	169,06	181,13
270		2		1 278,59	38,36	51,14	63,93	76,72	89,50	102,29	115,07	127,86	140,64	153,43	166,22	179,00	191,79
285		3	AM4	1 349,62	40,49	53,98	67,48	80,98	94,47	107,97	121,47	134,96	148,46	161,95	175,45	188,95	202,44
305	V	1	AM5														
335		2	AM6														
365		3	AM7														
395		4															

Brochure n° 3362

**Convention collective**

**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Belfort-Montbéliard)**

**ACCORD DU 27 MAI 2014**

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

NOR : ASET1450839M

IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FC CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Généralités**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

**2. Rémunérations minimales annuelles effectives**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions des articles 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2014, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

**3. Valeur du point**

La valeur du point est fixée à 4,33 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

#### 4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5. Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

#### 6. Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : 3,07 € ;
- panier de nuit : 5,34 €.

#### 7. Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Exincourt, le 27 mai 2014.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

TABLEAU 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2014

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 MODIFIÉE			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	30 740
15		3	365	27 780
14		2	335	25 380
13		1	305	22 515
12	IV	3	285	21 315
11		2	270	20 375
10		1	255	19 530
9	III	3	240	18 780
8		2	225	18 330
7		1	215	18 085
6	II	3	190	17 680
5		2	180	17 550
4		1	170	17 450
3	I	3	155	17 400
2		2	145	17 365
1		1	140	17 345

TABLEAU 2

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,33 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise		AGENT administratif et technique	AGENT de maîtrise d'atelier	
16	V	3	395		1 711	AM7	1 711	1 831	AM7
15		3	365		1 581	AM7	1 581	1 692	AM7
14		2	335		1 451	AM6	1 451	1 553	AM6
13		1	305		1 321	AM5	1 321	1 414	AM5

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif et technique	AGENT de maîtrise d'atelier
12	IV	3	285	1 296 TA4	1 235 AM4	1 235	1 321 AM4
11		2	270	1 228 TA3		1 170	
10		1	255	1 160 TA2	1 105 AM3	1 105	1 182 AM3
9	III	3	240	1 092 TA1	1 040 AM2	1 040	1 112 AM2
8		2	225			975	
7		1	215	978 P3	931 AM1	931	997 AM1
6	II	3	190	864 P2		823	
5		2	180			780	
4		1	170	773 P1		737	
3	I	3	155	705 O3		672	
2		2	145	660 O2		628	
1		1	140	637 O1		607	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvriers ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014**

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,33 €.

## *Ouvriers*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
12		3	285	1 296	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
11	IV	2	270	1 228	36,84	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
10		1	255	1 160	34,80	46,40	58,00	69,60	81,20	92,80	104,40	116,00	127,60	139,20	150,80	162,40	174,00
9		3	240	1 092	32,76	43,68	54,60	65,52	76,44	87,36	98,28	109,20	120,12	131,04	141,96	152,88	163,80
8	III																
7		1	215	978	29,34	39,12	48,90	58,68	68,46	78,24	88,02	97,80	107,58	117,36	127,14	136,92	146,70
6		3	190	864	25,92	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,76	86,40	95,04	103,68	112,32	120,96	129,60
5	II																
4		1	170	773	23,19	30,92	38,65	46,38	54,11	61,84	69,57	77,30	85,03	92,76	100,49	108,22	115,95
3		3	155	705	21,15	28,20	35,25	42,30	49,35	56,40	63,45	70,50	77,55	84,60	91,65	98,70	105,75
2	I	2	145	660	19,80	26,40	33,00	39,60	46,20	52,80	59,40	66,00	72,60	79,20	85,80	92,40	99,00
1		1	140	637	19,11	25,48	31,85	38,22	44,59	50,96	57,33	63,70	70,07	76,44	82,81	89,18	95,55

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
16	V	3	395	1 711	51,33	68,44	85,55	102,66	119,77	136,88	153,99	171,10	188,21	205,32	222,43	239,54	256,65
15		3	365	1 581	47,43	63,24	79,05	94,86	110,67	126,48	142,29	158,10	173,91	189,72	205,53	221,34	237,15
14		2	335	1 451	43,53	58,04	72,55	87,06	101,57	116,08	130,59	145,10	159,61	174,12	188,63	203,14	217,65
13		1	305	1 321	39,63	52,84	66,05	79,26	92,47	105,68	118,89	132,10	145,31	158,52	171,73	184,94	198,15
12	IV	3	285	1 235	37,05	49,40	61,75	74,10	86,45	98,80	111,15	123,50	135,85	148,20	160,55	172,90	185,25
11		2	270	1 170	35,10	46,80	58,50	70,20	81,90	93,60	105,30	117,00	128,70	140,40	152,10	163,80	175,50
10		1	255	1 105	33,15	44,20	55,25	66,30	77,35	88,40	99,45	110,50	121,55	132,60	143,65	154,70	165,75
9	III	3	240	1 040	31,20	41,60	52,00	62,40	72,80	83,20	93,60	104,00	114,40	124,80	135,20	145,60	156,00
8		2	225	975	29,25	39,00	48,75	58,50	68,25	78,00	87,75	97,50	107,25	117,00	126,75	136,50	146,25
7		1	215	931	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
6	II	3	190	823	24,69	32,92	41,15	49,38	57,61	65,84	74,07	82,30	90,53	98,76	106,99	115,22	123,45
5		2	180	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
4		1	170	737	22,11	29,48	36,85	44,22	51,59	58,96	66,33	73,70	81,07	88,44	95,81	103,18	110,55
3	I	3	155	672	20,16	26,88	33,60	40,32	47,04	53,76	60,48	67,20	73,92	80,64	87,36	94,08	100,80
2		2	145	628	18,84	25,12	31,40	37,68	43,96	50,24	56,52	62,80	69,08	75,36	81,64	87,92	94,20
1		1	140	607	18,21	24,28	30,35	36,42	42,49	48,56	54,63	60,70	66,77	72,84	78,91	84,98	91,05

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 831	54,93	73,24	91,55	109,86	128,17	146,48	164,79	183,10	201,41	219,72	238,03	256,34	274,65
15		3	365	1 692	50,76	67,68	84,60	101,52	118,44	135,36	152,28	169,20	186,12	203,04	219,96	236,88	253,80
14		2	335	1 553	46,59	62,12	77,65	93,18	108,71	124,24	139,77	155,30	170,83	186,36	201,89	217,42	232,95
13		1	305	1 414	42,42	56,56	70,70	84,84	98,98	113,12	127,26	141,40	155,54	169,68	183,82	197,96	212,10
12	IV	3	285	1 321	39,63	52,84	66,05	79,26	92,47	105,68	118,89	132,10	145,31	158,52	171,73	184,94	198,15
11																	
10		1	255	1 182	35,46	47,28	59,10	70,92	82,74	94,56	106,38	118,20	130,02	141,84	153,66	165,48	177,30
9	III	3	240	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
8																	
7		1	215	997	29,91	39,88	49,85	59,82	69,79	79,76	89,73	99,70	109,67	119,64	129,61	139,58	149,55

**Convention collective départementale**

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE  
(Charente-Maritime)  
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 18 mars 1979)

---

**AVENANT DU 12 MAI 2014**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1450846M

IDCC : 923

Entre :

L'UIMM de la Charente-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat des métaux FO de la Charente-Maritime ;

Le syndicat des métaux CFE-CGC de la Charente-Maritime ;

Le syndicat des métaux CFDT de la Charente-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 de la convention collective de la métallurgie du département de Charente-Maritime sont fixés à partir de l'année 2014 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit une mensualisation de 151,67 heures.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

**Article 2**

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à 5,27 € (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de la Charente-Maritime ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle et à la direction des relations du travail à Paris.

### **Article 4**

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

Fait à La Rochelle, le 12 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux garantis annuels applicable à partir de l'année 2014

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	3	395	30 429
	2	365	27 891
	1	335	25 612
		305	23 563
IV	3	285	22 199
	2	270	21 099
	1	255	20 097
III	3	240	19 016
	2	225	18 459
	1	215	18 112
II	3	190	17 701
	2	180	17 541
	1	170	17 480
I	3	155	17 387
	2	145	17 369
	1	140	17 355

### Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Valeur du point : 5,27 €.

Base : 35 heures, soit 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise
I	1	140	737,80	
	2	145	764,15	
	3	155	816,85	
II	1	170	895,90	
	2	180	948,60	
	3	190	1 001,30	
III	1	215	1 133,05	AM1 1 133,05
	2	225	1 185,75	
	3	240	1 264,80	AM2 1 264,80
IV	1	255	1 343,85	AM3 1 343,85
	2	270	1 422,90	
	3	285	1 501,95	AM4 1 501,95



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise
V	1	305	1 607,35	AM5 1 607,35
	2	335	1 765,45	AM6 1 765,45
	3	365	1 923,55	AM7 1 923,55
	4	395	2 081,65	AM8 2 081,65

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leur rémunération minimale hiérarchiques selon le barème suivant :

*Ouvriers*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale, y compris la majoration
I	1	140	737,80	36,89	774,69
	2	145	764,15	38,21	802,36
	3	155	816,85	40,84	857,69
II	1	170	895,90	44,80	940,70
	2	180			
	3	190	1 001,30	50,07	1 051,37
III	1	215	1 133,05	56,65	1 189,70
	2	225			
	3	240	1 264,80	63,24	1 328,04
IV	1	255	1 343,85	67,19	1 411,04
	2	270	1 422,90	71,15	1 494,05
	3	285	1 501,95	75,10	1 577,05

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leur rémunération minimale hiérarchique.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise d'atelier est le suivant :

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale, y compris la majoration
III	1	215	1 133,05	79,31	1 212,36
	2	225			
	3	240	1 264,80	88,54	1 353,34
IV	1	255	1 343,85	94,07	1 437,92
	2	270			
	3	285	1 501,95	105,14	1 607,09

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale, y compris la majoration
V	1	305	1 607,35	112,51	1 719,86
	2	335	1 765,45	123,58	1 889,03
	3	365	1 923,55	134,65	2 058,20
	4	395	2 081,65	145,72	2 227,37

**Convention collective**

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Doubs)  
(31 mai 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 février 1987,  
*Journal officiel* du 15 mars 1987)

---

**AVENANT DU 26 MAI 2014**

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

NOR : ASET1450841M  
IDCC : 1375

---

Entre :

L'UIMM du Doubs,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, la valeur du point est fixée à 4,60 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2

### *Garantie annuelle de rémunération effective*

#### a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques visés à l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du GIMM du 31 mai 1985.

Les garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels » précité, à l'exception des catégories de salariés pour lesquelles un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

### *Barème des garanties annuelles de rémunération effective*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 345
145	17 366
155	17 400
170	17 450
180	17 550
190	17 680
215	17 950
225	18 167
240	18 781
255	19 532
270	20 376
285	21 317
305	22 513
335	24 526
365	27 733
395	30 364

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, la rémunération des heures supplémentaires s'ajoute aux montants des RAG définis précédemment.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### *b) Détermination de la RAG*

Pour la détermination de la RAG, les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier si la RAG est satisfaite comprennent tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 11 de l'avenant « Mensuels » ;
- des remboursements de frais et des primes ayant ce caractère ;
- des primes d'ancienneté ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié et déterminée comme prévu ci-dessus n'atteint pas la RAG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

### **Article 3**

#### *Indemnité de restauration sur le lieu de travail*

Les valeurs des indemnités de panier sont fixées comme suit :

- panier de jour : 3,51 € ;
- panier de nuit : 5,83 €.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014.

L'article 2 relatif aux garanties annuelles de rémunération effective entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'article 3 relatif à l'indemnité de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 26 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 1809. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
SIMILAIRES ET CONNEXES  
(Jura)  
(5 avril 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 12 octobre 1994,  
*Journal officiel* du 23 octobre 1994)

---

**ACCORD DU 4 JUIN 2014**

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

NOR : ASET1450849M  
IDCC : 1809

---

Entre :

L'UIMM du Jura,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, la valeur du point est fixée à 4,57 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2

### *Rémunérations effectives garanties (REG)*

#### a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) – sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant « Mensuels », à l'exception des catégories de salariés pour lesquelles un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

### *Barème des rémunérations effectives garanties (REG)*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	REG
140	17 345
145	17 365
155	17 400
170	17 450
180	17 550
190	17 680
215	18 085
225	18 328
240	19 510
255	20 240
270	21 034
285	22 075
305	23 248
335	25 382
365	27 781
395	29 800

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

*b) Détermination des REG*

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations pour travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 4**

*Dépôt*

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Dole, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Manche)**  
**(9 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,  
*Journal officiel* du 26 novembre 1976)

---

**AVENANT N° 35 DU 26 MAI 2014**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450843M  
IDCC : 828

---

Entre :

L'UIMM de la Manche,

D'une part, et

L'URM CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

La SMNO CFE-CGC,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit à l'issue de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail, ouverte le 25 avril 2014, en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991.

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

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. – Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 34 du 12 octobre 2012 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE III

Rémunérations minimales hiérarchiques  
Taux effectifs garantis annuels

Article 1<sup>er</sup>

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 4,32 € au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant « Mensuels » (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## Article 2

### *Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2014*

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1, un barème des taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

## Article 3

### *Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels*

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunérations effectives pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de la sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

#### Article 4

##### *Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2014*

4.1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
1	140	17 390
2	145	17 400
3	155	17 410
4	170	17 520
5	180	17 560
6	190	17 750
7	215	17 965
8	225	18 090
9	240	18 800
10	255	19 680
11	270	20 775
12	285	21 770
13	305	23 255
14	335	25 725
15	365	27 975
16	395	29 890

4.2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
7	215	18 155
9	240	19 320
10	255	20 100
12	285	22 570

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
13	305	24 270
14	335	26 550
15	365	28 605
16	395	30 100

## Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 26 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Midi-Pyrénées)  
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,  
*Journal officiel* du 22 juillet 1987)

---

**AVENANT DU 21 MAI 2014**

**À L'ACCORD DU 27 AVRIL 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1450838M  
IDCC : 1059

---

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et des circulaires n° 2013-344 du 25 septembre 2013 et n° 2014-2 du 4 février 2014.

Compte tenu de ce nouveau cadre réglementaire, il est convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord territorial du 27 avril 2006 relatif à la prévoyance.

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

Les dispositions de l'article 2 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

**« 1. Bénéficiaires**

L'employeur mettra en place en faveur de tous les salariés non cadres ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception des salariés relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance.

**2. Garanties**

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès ; il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale.

Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier paragraphe ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du TEG du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques. »

## **Article 2**

### *Date d'application*

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Concernant les salariés ayant un horaire inférieur à la durée légale du travail, la contribution de l'entreprise prévue à l'article 2 modifié n'est plus proratisée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Le présent avenant 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, L. 2231-7 et D. 2231-3 du même code.

La demande d'extension sera effectuée par l'UIMM Midi-Pyrénées.

Fait à Toulouse, le 21 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2014  
DE L'UIMM PICARDIE À LA CONVENTION COLLECTIVE  
ET À L'ENSEMBLE DE SES AVENANTS

NOR : ASET1450832M  
IDCC : 2700

*UIMM Picardie  
22D, rue du Général-Leclerc  
BP 50826  
80008 Amiens Cedex 1*

Amiens, le 18 juin 2014.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à la convention collective de la métallurgie de l'Oise ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes de Beauvais, Creil et Compiègne.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de nos accords territoriaux afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de l'Oise et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

**Convention collective**  
**IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUIN 2014  
DE L'UIMM PICARDIE À LA CONVENTION COLLECTIVE  
ET À L'ENSEMBLE DE SES AVENANTS  
NOR : ASET1450831M  
IDCC : 2980

---

*UIMM Picardie*  
*22D, rue du Général-Leclerc*  
*BP 50826*  
*80008 Amiens Cedex 1*

Amiens, le 18 juin 2014.

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous informer que l'UIMM Oise et l'UIMM 8002 vont très prochainement fusionner au sein de l'UIMM Picardie.

Pour cette raison, afin de sécuriser le dispositif conventionnel territorial existant, l'UIMM Picardie adhère, par la présente, à la convention collective de la métallurgie de la Somme ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion est notifiée à tous les signataires de la convention collective et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Cette adhésion sera également portée à la connaissance du greffe des conseils de prud'hommes d'Amiens.

Cette adhésion a pour objectif d'éviter la mise en cause de nos accords territoriaux afin d'en maintenir les dispositions actuelles au bénéfice des salariés de la Somme (hors Vimeu) et n'entravera en rien la poursuite du dialogue social local et du processus en cours de négociation de la convention collective unique 8002.

N'hésitez pas à prendre attache auprès de nos services pour toute question complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

---

**AVENANT N° 61 DU 27 NOVEMBRE 2013**  
**RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1450837M  
IDCC : 454

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans la droite ligne de l'avenant « Seniors » (avenant conventionnel n° 41 signé le 25 novembre 2009) auquel il se substitue.

Le contrat de génération aspire à un triple enjeu :

- favoriser l'embauche et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et des compétences.

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

*Cadre légal. – Champ d'application*

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012). Il s'inscrit dans la bataille pour l'emploi, priorité du gouvernement.

Il s'est concrétisé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 (n° 2013-185) portant création du contrat de génération.

Le décret du 15 mars 2013 (n° 2013-222), relatif à la mise en œuvre du contrat de génération, est venu la compléter. La circulaire DGEFP/DGT du 15 mai 2013 (n° 2013-07) est, elle, venue apporter des précisions complémentaires.

Tous les employeurs de droit privé sont concernés, mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise. La mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises :

- les entreprises de moins de 50 salariés, qui peuvent bénéficier de l'aide sans être tenues à aucune obligation de négociation ;
- les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés, qui peuvent bénéficier d'une aide financière pour la constitution d'un « binôme contrat de génération » à condition d'être couvertes par un accord ou un plan d'action validés expressément par les DIRECCTE. A défaut

d'accord ou de plan d'action, l'entreprise peut bénéficier de l'aide si elle est couverte par un accord de branche étendu et si elle a réalisé un diagnostic propre à la situation de l'entreprise déposé à la DIRECCTE ;

- les entreprises d'au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de cette taille, qui doivent impérativement être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action. A ce titre, elles sont expressément exclues du champ d'application du présent accord.

## **Article 2**

### *Diagnostic*

La principale caractéristique de la structure du corps social de la branche est due à la saisonnalité de l'activité. De ce fait, environ 20 % seulement des salariés ont un contrat de travail à durée indéterminée. Il est donc indispensable de tenir compte de ce contexte pour estimer la situation et considérer les objectifs fixés par le présent accord.

Est annexé le diagnostic (non publié), issu des informations collectées au sein de la branche, portant sur :

- la pyramide des âges ;
- la caractéristique des jeunes et des salariés âgés et leurs places respectives dans l'entreprise ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauches ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées dans l'accord de pénibilité ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides, la déclinaison du présent accord en leur sein se fera en partenariat avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Pour les entreprises qui négocieront un accord et bien que la loi n'impose pas que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise et les délégués syndicaux, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération. Le suivi du dispositif se fera en respectant les mêmes principes.

## **Article 3**

### *Principe de non-discrimination*

Les parties signataires entendent rappeler les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

## **Article 4**

### *Engagements*

#### **Article 4.1**

##### *Recrutements et maintien en emploi*

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Compte tenu du faible turnover dans la profession, les parties signataires fixent pour la branche les objectifs généraux chiffrés suivants, par année, pour la durée de l'accord :

- les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés devront représenter au moins 5 % des embauches réalisées en CDI dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- le maintien en emploi de salariés permanents de plus de 57 ans (ou 55 ans en cas d'embauche) ou de plus de 55 ans pour les travailleurs handicapés devra correspondre à au moins 10 % des effectifs permanents dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'aide de l'Etat (art. 5) est attribuée pour chaque binôme de salariés constitué par l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié senior.

#### **Article 4.2**

##### *Modalités d'intégration des jeunes*

Pour une bonne intégration des jeunes en faveur de leur insertion durable, les entreprises veilleront à ce qu'un parcours d'accueil soit organisé en leur sein. A titre d'exemple, les actions suivantes sont préconisées : remise d'un livret d'accueil, précisions sur l'organisation et l'organigramme de l'entreprise, visite de site, présentation de l'environnement de travail...

En outre, chaque jeune embauché disposera d'un référent pour 3 ans désigné par l'entreprise sur la base du volontariat, qui participe à son intégration et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe donc à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes... Dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé de son référent. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

La description de ses fonctions et l'organisation de son travail seront présentées au jeune dans le détail.

#### **Article 4.3**

##### *Modalités de suivi pour les jeunes*

Un entretien annuel sera organisé dans l'entreprise entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. A cette occasion, un bilan de son intégration sera réalisé ainsi qu'une évaluation de la maîtrise des compétences selon les critères définis au sein de l'entreprise.

Le bilan fera l'objet d'un compte rendu écrit qui sera remis au jeune.

#### **Article 4.4**

##### *Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications*

La branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès de tous les salariés, et notamment des jeunes, des référents et des salariés âgés ciblés par le dispositif contrat de génération, à la formation, au développement des compétences et aux qualifications.

A cet effet, les services de l'OPCA de branche seront sensibilisés sur le sujet. Un rapport annuel sur les actions spécifiques conduites en faveur de ces publics sera fait en section paritaire professionnelle de l'AGEFOS PME.

De leur côté, les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des publics contrat de génération.

Les entreprises favoriseront la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant de sécuriser les parcours professionnels dans les entreprises de la branche.

Pour les seniors, l'entretien annuel, qui interviendra après le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelles du collaborateur. Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

En tout état de cause, les salariés de plus de 55 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations. Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences au travers des dispositifs de la formation (bilan de compétences, VAE, CIF, DIF...).

Enfin, l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la profession ne sera aucunement limité pour des raisons d'âge.

Les signataires du présent accord considèrent en outre que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi.

A ce titre, la branche mettra en œuvre une politique d'information à destination de ses adhérents, promouvant la mise en œuvre de contrats en alternance durant la période de mise en œuvre du présent accord.

Les jeunes intégrés dans une entreprise par le biais de contrats d'alternance bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement que les salariés nouvellement embauchés.

L'examen des candidatures des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation aux postes ouverts dans l'entreprise sera prioritaire à celui des candidatures externes.

## **Article 4.5**

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

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle, un binôme d'échange sera constitué entre chaque jeune embauché en CDI et son référent. Ce binôme pourra perdurer au-delà des 3 ans prévus, chaque salarié apportant à l'autre ses connaissances.

Depuis plusieurs années, la branche s'est fixé comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les « anciens » de la profession pour la transmission des savoirs et le développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.

Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

En outre et dans la droite ligne des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle (avenant conventionnel n° 34), les tuteurs sont désignés par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée, dans le cadre des classifications, au travers de la variable de dimensionnement « expérience », au niveau 4.

Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 10 % des membres de jury devront être âgés de plus de 55 ans.

#### **Article 4.6**

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

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 56, les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail, relations avec les CARSAT, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants. Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R&D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécurisés.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets. Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, à participer aux réunions de travail et à déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) seront proposées aux salariés âgés de plus de 55 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 55 ans et plus sera débattu annuellement en CHSCT. Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place ou, à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail. Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés de plus de 55 ans.

#### **Article 4.7**

##### *Prise en compte de l'égalité professionnelle*

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 57, les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5**

##### *Aide financière*

Au jour de la signature de l'accord, les aides de l'Etat, servies par Pôle emploi pendant 3 ans, sont les suivantes :

- entreprises de moins de 50 salariés : aide de 4 000 € par an pour chaque binôme, pendant 3 ans maximum (versée par Pôle emploi) ;

- entreprises de 50 à 299 salariés : aide de 4 000 € par an ;
- entreprises de plus de 300 salariés : elles ne bénéficient d’aucune aide.

## **Article 6**

### *Lien avec l'accord « Seniors »*

Le présent accord « absorbe » l'accord « Seniors » signé dans la branche le 25 novembre 2009 (avenant n° 41), auquel il se substitue.

## **Article 7**

### *Suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

Un suivi des engagements qu'il prévoit sera réalisé au travers du rapport social annuel de branche, alimenté par les données du suivi réalisé dans les entreprises.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi. Les indicateurs associés au dispositif et leur évolution seront communiqués annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

En tout état de cause, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et qui ne seront pas couvertes, à la date de son entrée en vigueur, par un accord d'entreprise ou un plan d'action ne pourront déroger à ses dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

## **Article 8**

### *Diffusion*

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des syndicats de salariés représentés dans la branche.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

## **Article 9**

### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## **Article 10**

### *Extension*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 27 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Domaines skiables de France.

### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

**AVENANT N° 88 DU 12 JUIN 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

NOR : ASET1450850M  
IDCC : 275

---

Entre :

La FNAM ;

Le SCARA,

D'une part, et

La FAT UNSA ;

La FGT CFTC ;

La FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 18 mars, le 29 avril et le 28 mai 2014 afin d'engager des négociations salariales.

Ces négociations se sont tenues après l'examen par la commission nationale mixte du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi pour 2012 et du rapport de branche 2012.

Les parties signataires rappellent que les négociations 2013 ont conduit à revaloriser les minima conventionnels de 1 %, pour une inflation constatée en 2013 de 0,9 %.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2014, puis au 1<sup>er</sup> octobre 2014.

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

*Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2014*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
160	1 452
165	1 455
170	1 464
175	1 479
180	1 495
185	1 511
190	1 526
195	1 544
200	1 559
210	1 582
215	1 599
220	1 619
235	1 738
245	1 788
260	1 894
270	1 966
290	2 107
295	2 142
300	2 246
360	2 603
420	3 027
510	3 664
600	4 301
750	5 365

## Article 2

### *Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2014*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
160	1 459
165	1 462
170	1 472
175	1 487
180	1 503
185	1 518



COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
190	1 533
195	1 551
200	1 567
210	1 590
215	1 607
220	1 627
235	1 746
245	1 797
260	1 904
270	1 976
290	2 118
295	2 152
300	2 257
360	2 616
420	3 042
510	3 682
600	4 323
750	5 391

### **Article 3**

#### *Clause de revoyure*

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2014 pour compléter le présent avenant au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2014, de la situation économique des entreprises et de l'évolution prévisible du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Article 4**

#### *Prime de panier*

L'indemnité de panier est fixée à 6,10 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### **Article 5**

#### *Clause de non-dérogation*

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

### **Article 6**

#### *Mise en œuvre*

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.

Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 7**

### *Formalités de dépôt et d'extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/29

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 1 du 3 décembre 2013 .....</b>	82
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 2 du 23 avril 2014 .....</b>	91
<b>Contrôle laitier (personnel des organismes) : accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel.....</b>	101
<b>Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 5 du 6 juin 2014.....</b>	105
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers : accord du 25 mars 2014 relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOI) .....</b>	110
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers : accord du 25 mars 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI) .....</b>	123
<b>Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 2 juin 2014 .....</b>	138
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 89 du 28 janvier 2014.....</b>	143
<b>Exploitations et entreprises agricoles : accord du 15 avril 2014 relatif à la gestion des organismes paritaires et à l'organisation de la représentation.....</b>	146
<b>Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 1 du 15 avril 2014 .....</b>	150

Brochure n° 3612

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

AVENANT N° 1 DU 3 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497233M  
IDCC : 7001

**PRÉAMBULE**

Après avoir réaffirmé leur volonté de préserver, pour les entreprises bétail et viande et leurs salariés, un régime conventionnel de prévoyance collectif et obligatoire, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de procéder à un redressement financier significatif de ce dispositif en procédant aux ajustements nécessaires.

A cet effet, les partenaires sociaux ont convenu d'agir sur deux leviers :

- le taux de cotisation ;
- l'aménagement de certaines garanties.

Le présent avenant abroge et remplace les articles ci-après :

- l'article 2.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » ;
- l'article 2.4 « Garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie » ;
- l'article 4 « Cotisations et répartition » ;
- l'article 5 « Inaptitude à la conduite. – Garantie spécifique aux chauffeurs salariés » en son paragraphe « Taux de cotisation des chauffeurs salariés ».

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

*Garantie incapacité temporaire de travail*

L'article 2.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2.3

*Garantie incapacité temporaire de travail*

Nature de la prestation

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

Point de départ de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle reconnus comme tels par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale), le versement d'in-

demnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours discontinus, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies comme suit :

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

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

Après un nouveau délai de franchise de 30 jours discontinus, en cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle intervenant au cours du même exercice civil et espacés de moins de 6 mois.

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours continus, décomptée à compter du premier jour d'arrêt de travail.

En cas de nouvel arrêt de travail lié à un même accident ou à une même maladie d'origine non professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise : pas de nouveau délai de franchise.

En cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle dont la cause n'est pas liée à un ou à des arrêts précédents survenus au cours de l'exercice civil et dès lors que le décompte des 90 jours continus a déjà été appliqué sur l'exercice : application d'un nouveau délai de franchise de 30 jours continus.

Lorsque la période d'arrêt de travail consécutive à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle est à cheval sur deux exercices civils, le décompte de la franchise ayant débuté sur l'exercice précédent se poursuit sur l'exercice suivant, jusqu'à atteindre les 90 jours de franchise.

#### Montant de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

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

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

#### Durée de service et cessation de la prestation

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

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

## Limitation de la prestation

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

## Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

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

## Article 2

### *Garantie invalidité. – Garantie incapacité permanente*

L'article 2.4 « Garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie (incapacité permanente) » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

### « Article 2.4

#### *Garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie Garantie incapacité permanente professionnelle*

#### Définition de l'invalidité et de l'incapacité permanente professionnelle

##### a) Invalidité

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

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

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

##### b) Incapacité permanente professionnelle

Il s'agit de la reconnaissance d'une incapacité permanente d'origine professionnelle telle que définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale entraînant le versement d'une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles et correspondant :

- soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %.

## Nature et montant des prestations

En cas d'invalidité reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou sécurité sociale.

Montant de la prestation invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie :

- en cas d'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie reconnue par le régime de base : 42 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie reconnue par le régime de base : 70 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par le régime de base : 76 % du salaire annuel brut (SAB).

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % du salarié et reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou sécurité sociale.

Montant de la prestation incapacité permanente professionnelle :

- en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % : 50 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'incapacité permanente professionnelle totale d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 76 % du salaire annuel brut (SAB).

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

#### Dispositions communes aux prestations d'invalidité et incapacité permanente professionnelle

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

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

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

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

### Article 3

#### *Cotisations et répartition*

L'article 4 « Cotisations et répartition » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

#### « Article 4

#### *Cotisations et répartition*

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

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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39



GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité permanente (invalidité)	0,00	0,48	0,48
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites			
Total	0,529	0,871	1,40
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,679	1,116	1,795
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites			
Total	0,624	1,026	1,65
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Les taux de cotisation sont répartis globalement à hauteur de :

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

En ce qui concerne la répartition de la cotisation “incapacité temporaire”, celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

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

## Article 4

### *Taux de cotisation des chauffeurs salariés*

L'article 5 « Inaptitude à la conduite. – Garantie spécifique aux chauffeurs salariés » est modifié en son seul paragraphe « Taux de cotisation des chauffeurs salariés ».

Le tableau « Taux de cotisation des chauffeurs salariés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Les taux de cotisation applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au titre I<sup>er</sup> et au titre II du présent accord sont définis comme suit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	–	0,48	0,48
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites			
Total	0,549	0,901	1,45
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,699	1,146	1,845
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2016

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	–	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2018

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	0,00	0,39

GARANTIE	PART SALARIALE	PART EMPLOYEUR	TOTAL
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire <sup>(1)</sup> liée à la réforme des retraites			
Total	0,644	1,056	1,70
(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.			

En ce qui concerne la répartition de la cotisation “incapacité temporaire”, celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

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

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

## Article 5

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les parties signataires sollicitent CCPMA Prévoyance en vue de l'établissement d'une notice d'information à l'attention des entreprises de la branche. Cette notice, intégrant les modifications portées par le présent avenant, sera remise par l'employeur à chaque salarié.

## Article 6

### *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Coop de France bétail et viande.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC.

Brochure n° 3604

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

---

AVENANT N° 2 DU 23 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497234M  
IDCC : 7005

---

**PRÉAMBULE**

Afin de se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux signataires de l'accord du 2 février 2011 se sont accordés pour procéder à un aménagement dudit accord visant à prendre en compte les dispositions relatives à la portabilité des droits aux garanties, telles que prévues au nouvel article L. 911-8 du code de la sécurité sociale créé par ladite loi.

Par ailleurs, dans un contexte de désengagements successifs du régime de base de la sécurité sociale et de déséquilibre entre les cotisations payées et les prestations versées, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à l'ajustement des cotisations ainsi qu'à l'aménagement des garanties « optique » et « dentaire » et de mettre à disposition des salariés couverts les services proposés par les réseaux de soins Carte Blanche, et ce dans un souci de démarche responsable visant à garantir la pérennité du régime.

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

*Aménagement des garanties*

Le tableau des garanties annexé à l'accord du 2 février 2011 est annulé et remplacé par celui figurant en annexe I du présent avenant.

**Article 2**

*Ajout d'un article 5 bis intitulé :*  
*« Services des réseaux de soins Carte Blanche »*

Il est ajouté à l'accord un article 5 *bis* « Services des réseaux de soins Carte Blanche ».

Les dispositions de l'article 5 *bis* sont les suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés auront la possibilité d'accéder aux services suivants proposés par les réseaux de soins Carte Blanche :

**Tiers payant généralisé**

Ce service permet la dispense d'avance des frais, le contrôle des engagements des professionnels de santé et les flux dématérialisés.

## Applications internet

Carte Blanche mettra à la disposition des salariés un ensemble d'applications web dédiées à leur santé et à leur bien-être.

## Réseaux de professionnels partenaires

Les salariés qui se rendront chez les professionnels de santé partenaires de Carte Blanche bénéficieront de tarifs privilégiés et de services préférentiels. »

### Article 3

#### *Ajout d'un article 5 ter intitulé : « Portabilité »*

Il est ajouté à l'accord un article 5 *ter* « Portabilité ».

Les dispositions de l'article 5 *ter* sont les suivantes :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe II au présent accord pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Une annexe II est ajoutée à la fin de l'accord du 2 février 2011. Elle figure à la fin du présent avenant.

### Article 4

#### *Remplacement de l'article 6 intitulé : « Cotisations et répartition »*

L'article 6 « Cotisations et répartition » est annulé et remplacé comme suit :

« Les taux de cotisation ci-dessous intègrent :

- les dispositions liées à la portabilité des droits aux garanties moyennant une augmentation de 5 % définie au niveau de l'institution CCPMA Prévoyance ;
- les mesures de réaménagement décidées par les partenaires sociaux, afin de procéder au rééquilibrage du régime.

Ils comprennent la taxe CMU et sont exprimés hors taxe sur les conventions d'assurance.

L'augmentation des cotisations toutes taxes comprises sera indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, outre cette indexation, CCPMA Prévoyance pourra procéder, en fonction des résultats techniques du régime, à un ajustement des cotisations et/ou des garanties après avis et accord de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Les modalités de ces évolutions sont définies dans la convention d'assurance et de gestion signée entre les partenaires sociaux et CCPMA Prévoyance.

#### 1. Garantie de base

a) Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 1,08 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 1,15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 1,23 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Il est réparti comme suit :

– 50 % à la charge des employeurs ;

– 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 1,41 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 1,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 1,78 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

*b)* Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace-Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,72 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,76 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 0,76 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Il est réparti comme suit :

– 50 % à la charge des employeurs ;

– 50 % à la charge des salariés.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel à la charge de ce dernier et complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,93 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,99 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 1,11 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 1,18 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

## 2. Garantie optionnelle

*a)* Pour le salarié (hors Alsace-Moselle), le taux de cotisation mensuel d'assurance est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,47 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,66 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.



Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 0,71 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

b) Pour le salarié relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace-Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,47 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,66 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour les ayants droit éventuels du salarié, le taux de cotisation mensuel complémentaire au taux prévu pour le salarié est fixé à :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

Taux HT : 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Taux HT : 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur ;

Taux TTC : 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

3. Pour les apprentis, l'employeur prend en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute. »

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 6**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014, excepté l'article 3 qui prendra effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence.

Fait à Paris, le 23 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF).

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

CFE-CGC Agro.

# ANNEXE I

## TABLEAUX DES GARANTIES À EFFET DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

### Régime hors Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de sécurité sociale.

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ACCORD COOPÉRATIVES VINICOLES		
	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base	REMBOURSEMENT garanties option (y compris garanties de base)
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, honoraires (généralistes ou spécialistes)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, ortho- phonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Autres actes médicaux (actes de pré- vention responsable inclus)	De 35 % à 70 % BR	TM	100 % BR
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie prise en charge du régime de base	De 15 % à 100 % BR	TM	100 % BR
<b>Optique</b>			
Limite de consommation (sauf évolution de la correction) : les forfaits optiques sont exprimés par bénéficiaire et par période de 2 années civiles, cette période de 2 ans ne s'appliquant pas aux enfants de moins de 16 ans.			
Soins et honoraires	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Monture	60 % BR	395 % + forfait de 100 €	395 % + forfait de 100 €
Verres simples ou lentilles prises en charge	60 % BR	395 % BR + forfait de 200 €	395 % BR + forfait de 250 €
Lentilles non prises en charge	–	Forfait de 200 €	Forfait de 250 €
Verres complexes (multifocaux et hypercomplexes)	60 % BR	395 % + forfait de 300 €	395 % + forfait de 400 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires remboursés par le régime de sécurité sociale (y com- pris inlays/onlays)	70 % BR	30 % BR	100 % BR

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ACCORD COOPÉRATIVES VINICOLES		
	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base	REMBOURSEMENT garanties option (y compris garanties de base)
Orthodontie (enfants de moins de 16 ans)	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Orthodontie à 70 %	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Orthodontie refusée	–	–	–
Prothèses dentaires remboursées par le régime de sécurité sociale (hors couronnes implanto-portées)	70 % BR	TM + 110 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire	210 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petit appareillage, prothèses	De 60 % à 100 % BR	De 40 % à 0 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	100 % BR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et de séjour	De 80 % à 100 % BR	TM	100 % BR
Dépassements d'honoraires	–	150 % BR	150 % BR
Chambre particulière	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnants (enfants de moins de 16 ans)	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
<b>Divers</b>			
Transport pris en charge	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Prime de naissance	–	200 €	200 €
Forfait actes lourds (18 €)	–	100 % du forfait	100 % du forfait
Ostéopathie	–	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire
BR : base de remboursement ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels.			

### Régime Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de sécurité sociale.

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ACCORD COOPÉRATIVES VINICOLES		
	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base	REMBOURSEMENT garanties option (y compris garanties de base)
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, honoraires (généralistes ou spécialistes)	90 % BR	10 % BR	100 % BR

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ACCORD COOPÉRATIVES VINICOLES		
	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base	REMBOURSEMENT garanties option (y compris garanties de base)
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention responsable inclus)	90 % BR	TM	100 % BR
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie prise en charge du régime de base	De 80 % à 100 % BR	TM	De 0 % à 100 % BR
<b>Optique</b>			
Limite de consommation (sauf évolution de la correction) : les forfaits optiques sont exprimés par bénéficiaire et par période de 2 années civiles, cette période de 2 ans ne s'appliquant pas aux enfants de moins de 16 ans.			
Soins et honoraires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Monture	90 % BR	365 % + forfait de 100 €	365 % + forfait de 100 €
Verres simples ou lentilles prises en charge	90 % BR	365 % BR + forfait de 200 €	365 % BR + forfait de 250 €
Lentilles non prises en charge	–	Forfait de 200 €	Forfait de 250 €
Verres complexes (multifocaux et hypercomplexes)	90 % BR	365 % + forfait de 300 €	365 % + forfait de 400 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires remboursés par le régime de sécurité sociale (y compris inlays/onlays)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Orthodontie	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Orthodontie refusée	–	–	–
Prothèses dentaires remboursées par le régime de sécurité sociale (hors couronnes implanto-portées)	90 % BR	TM + 130 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire	210 % BR + forfait de 300 € par an et par bénéficiaire
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petit appareillage, prothèses	De 90 % à 100 % BR	De 0 % à 10 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées	90 % BR	10 % BR	100 % BR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	100 % BR
Dépassements d'honoraires	–	150 % BR	150 % BR

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ ACCORD COOPÉRATIVES VINICOLES		
	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base	REMBOURSEMENT garanties option (y compris garanties de base)
Chambre particulière	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnants (enfants de moins de 16 ans)	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % FR	–	100 % FR
<b>Divers</b>			
Transport pris en charge	100 % BR	–	100 % BR
Prime de naissance	–	200 €	200 €
Forfait actes lourds (18 €)	100 % du forfait	–	100 % du forfait
Ostéopathie	–	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire
BR : base de remboursement ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels.			

## ANNEXE II

### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ (*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

---

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à la présente annexe ;

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.

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES**  
**DE CONTRÔLE LAITIER**

---

**ACCORD DU 18 AVRIL 2014**  
**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : AGRS1497235M  
IDCC : 7008

**PRÉAMBULE**

Vu la convention collective nationale du contrôle laitier du 16 décembre 2002 étendue (IDCC 7008), et notamment les articles 50 à 52 relatifs aux salariés à temps partiel ;

Vu les conditions spécifiques d'exercice des métiers utiles à la réalisation du service public de contrôle de performances, qui ne peut s'exercer qu'en élevage le matin et le soir, à l'occasion de la traite des vaches et des chèvres ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 qui conduit à ouvrir une négociation au sein des branches occupant, du fait de leur activité, des salariés à temps partiel à hauteur d'un tiers ou plus de leur effectif ;

Vu la volonté des partenaires de permettre aux entreprises de la branche de continuer à fonder l'organisation du contrôle de performances sur des fonctions d'agent de pesées et de secrétaire d'élevage à temps partiel dans des conditions compatibles avec les nouvelles dispositions légales applicables au travail à temps partiel,

les partenaires sociaux, constatant que la branche du contrôle laitier emploie de manière structurelle environ 2 400 salariés à temps partiel représentant environ 40 % des emplois de la branche, ont décidé, par le présent accord, d'adopter des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel dérogatoires, s'accompagnant pour les salariés concernés de garanties et de contreparties adaptées à la réalité sociale et économique des entreprises de la branche.

Ils ont donc convenu ce qui suit.

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

*Objet*

Cet accord a pour objet, d'une part, de répondre à l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail pour les thèmes non encore traités par les articles 50 à 52 de la convention collective de branche et, d'autre part, de prévoir des dispositions conventionnelles applicables aux salariés à temps partiel au sein de la branche du contrôle laitier compatibles avec les spécificités du contrôle de performances en fermes.



En application de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il déroge aux dispositions relatives à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel, tout en offrant des garanties conventionnelles adaptées.

Il ouvre, en outre, la possibilité de prévoir, par avenant au contrat de travail, l'augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel dans les conditions prévues à l'article L. 3123-25 du même code.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés à temps partiel non sédentaires relevant des classes 1 et 2, soit principalement les salariés exerçant les fonctions d'agent de traite et de secrétaire d'élevage.

Les autres salariés restent soumis à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel, telle que prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, étant précisé que les dérogations prévues notamment aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel relevant de la branche du contrôle laitier, y compris s'agissant de la durée minimale conventionnelle prévue à l'article 3 du présent accord.

## **Article 3**

### *Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel*

#### **3.1. Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel**

Compte tenu des caractéristiques des métiers mis en œuvre pour la réalisation des pesées rappelées en préambule et du temps nécessaire à chaque ECEL pour s'adapter à l'évolution du temps de travail minimal des agents de traite, la durée minimale hebdomadaire de travail (ou, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 51 et 52 de la convention collective de branche ou de tout autre accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, son équivalent mensuel ou annuel) des salariés à temps partiel est fixée à 12 heures à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, sera portée à 13 heures à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, puis à 15,4 heures <sup>(1)</sup> à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

#### **3.2. Contreparties pour les salariés**

Les salariés concernés perçoivent une indemnité de nettoyage de vêtements de 30 € par an. Les éventuelles indemnités équivalentes déjà versées par les ECEL sont incluses dans ce montant.

Les salariés à temps partiel visés par le présent accord bénéficient en cas de congé de maternité d'une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières versées par la MSA, dans la limite de 90 jours calendaires. En cas de congé de paternité, ces mêmes dispositions s'appliquent dans la limite de la durée du congé prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail.

## **Article 4**

### *Garantie conventionnelle de gestion d'horaires*

#### **Article 4.1**

##### *Régularité des horaires de réalisation des pesées*

La réalisation des pesées en salle de traite s'effectue le matin et le soir à des horaires réguliers qui permettent d'exercer une autre activité pendant une durée minimale de 5 heures. Cette interruption minimale de 5 heures consécutives intervient dans une plage horaire comprise entre 9 heures et 18 heures.

---

(1) 15 heures et 24 minutes.

Si des écarts existent entre les horaires de début et de fin de traite au sein des élevages, pour un élevage donné les heures de début et de fin de traite sont stables tout au long de l'année.

En tout état de cause, les salariés ayant connaissance, conformément à l'article 52.3 c de la convention collective nationale, au plus tard 7 jours avant le début du mois suivant du programme des activités du mois à venir, les horaires réguliers des éleveurs doivent leur permettre de planifier au quotidien d'autres activités à l'extérieur de l'entreprise.

## **Article 4.2**

### *Recherche d'activité complémentaire pérenne et regroupement d'horaires*

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que lorsque l'activité de l'entreprise le permet, l'employeur veille à proposer toute activité complémentaire pérenne aux salariés à temps partiel.

Dans la mesure du possible, ces activités complémentaires sont programmées sans interruption avec celles liées à la pesée, afin de regrouper l'activité des salariés sur des demi-journées entières.

Lorsque ces compléments d'activité génèrent des interruptions d'activité dépassant le cadre de l'article 50.2 de la convention collective de branche, les entreprises définissent le cadre conventionnel de leur réalisation dans le respect de l'article L. 3123-16 du code du travail.

## **Article 5**

### *Avenants individuels d'augmentation temporaire d'horaire*

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut conclure avec un salarié à temps partiel des avenants individuels à son contrat de travail portant augmentation temporaire de sa durée du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre de ces avenants est limité à quatre par an et par salarié. Cette possibilité est ouverte quelle que soit la période d'appréciation de l'horaire, que celle-ci soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les critères de choix de l'employeur pour proposer ces augmentations temporaires d'activité sont, d'une part, la proximité géographique entre le domicile du salarié et le lieu d'exercice de cette activité additionnelle temporaire et, d'autre part, la disponibilité et la motivation du salarié liées à ses autres activités professionnelles et personnelles.

Dans ce cadre, seules les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration conforme à la réglementation en vigueur.

## **Article 6**

### *Demande d'extension, date d'application et publicité*

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Les dispositions du présent accord sont conditionnées à son extension pleine et entière.

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Cependant, les durées de travail contractuelles des salariés à temps partiel embauchés antérieurement à la date d'application du présent accord continueront à être applicables jusqu'à fin décembre 2015.

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord seront informés des dispositions de celui-ci selon des modalités définies par chaque entreprise.

## **Article 7**

### *Durée et évaluation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une évaluation des effets de cet accord sera faite au terme des 3 premières années d'application.

## **Article 8**

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

## **Article 9**

### *Dénonciation*

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de la DIRECCTE de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail. En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois qui court à compter du dépôt légal de la dénonciation.

Fait à Paris, le 18 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

France conseil élevage.

#### **Syndicats de salariés :**

SNACAR CGC ;

UNSA2A.

**Convention collective**

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)  
(6 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 8 octobre 1964)

---

**Convention collective**

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA  
(Seine-et-Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
(Ile-de-France)  
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,  
*Journal officiel* du 16 avril 1965)

---

**AVENANT N° 5 DU 6 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497236M  
IDCC : 8112, 8117

---

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées.

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

Dans l'article 3 « Incapacité permanente », le second paragraphe est abrogé et remplacé par le suivant :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du 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. »

## Article 2

Dans l'article 4 « Décès », le sixième paragraphe du A « Capital décès » concernant le salaire pris en compte est abrogé et remplacé par :

« Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

## Article 3

Il est ajouté un article 6 *bis* relatif aux suspensions du contrat de travail rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

*Suspension du contrat de travail*

### 1. Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

### 2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé(s) par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement. »

## Article 4

Il est ajouté un article 7 *bis* « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 7 *bis*

*Portabilité*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent à l'annexe I pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## Article 5

Il est ajouté une annexe I ainsi rédigée reprenant les dispositions de la portabilité :

### « ANNEXE I

#### Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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. »

## Article 6

L'article 6 « Complémentaire frais de santé » est modifié comme suit dans ses parties C et D :

### « C. – Dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles à la demande des salariés ou, le cas échéant, des apprentis se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficiaire en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire collective et obligatoire ou :
  - du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières ;
  - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics ;
  - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
  - d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice

de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;

- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % ;

- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- le salarié ou l'apprenti en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois et bénéficiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

#### D. – Maintien des garanties

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

A l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité déclaré à l'institution, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

1. Les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :

- d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement ;

2. Les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès. »

## Article 7

Dans l'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire », la partie B est abrogée et remplacée par la suivante :

« B. – Pour la garantie complémentaire frais de santé, les cotisations sont dues, hors les cas de dispense évoqués à l'article 6, par :

- les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Les cotisations sont réparties comme suit :

*(En euros, par mois.)*

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation 2013 (taxe CMU incluse)	65,00	19,50	45,50
Cotisation HT 2013 (hors taxe CMU si taux 2013 = taux 2012 de 6,27 %)	61,16	18,35	42,81
Cotisation à compter de 2014 (taxe CMU et portabilité incluses)	70,00	21,00	49,00

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 4 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Paris, le 6 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisation patronale :

FRSEA d'Ile-de-France.

### Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

SFPAH CFDT de Seine-et-Marne ;

SNCEA CFE-CGC.



**Accord collectif national**  
**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,**  
**RURAUX ET FORESTIERS**

ACCORD DU 25 MARS 2014  
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF  
(PERCOI)

NOR : AGRS1497238M

Entre :

La FNEDT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord, portant création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOI) facultatif, a pour objet le développement de l'épargne retraite des entreprises de travaux agricoles définies au 1<sup>o</sup> de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et des entreprises de travaux forestiers définies à l'article L. 722-3 du même code sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Le présent PERCOI a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Le présent accord constitue le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOI).

Sont annexés <sup>(1)</sup> au présent accord :

- la liste des instruments de placement et les critères de choix des FCPE ;
- les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE ;
- les conditions particulières valant bulletin d'adhésion ;
- l'annexe tarifaire ;
- les modalités de l'option PERCOI piloté.

---

(1) Ne constituant pas un dispositif juridique sujet à extension, ces annexes ne sont pas publiées au *BOCC*.

## Article 2

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux entreprises de travaux agricoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et aux entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du même code sur l'ensemble du territoire français (métropole).

## Article 3

### *Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif*

Peut adhérer de façon facultative au présent PERCOI l'ensemble des entreprises visées à l'article 2 du présent accord.

Egalement, les entreprises sont libres d'accéder au PERCOI de leur choix en dehors du cadre du présent accord. De même, les PERCO ou PERCOI existant dans les entreprises à la date de prise d'effet du présent accord PERCOI ne sont pas remis en cause. Toutefois, ces entreprises ont la possibilité de se soumettre au présent accord après dénonciation de leur dispositif.

Il est précisé que l'adhésion au PERCOI est subordonnée au fait que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée : plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ou de groupe (PEG).

## Article 4

### *Bénéficiaires*

Peuvent effectuer des versements sur le présent PERCOI :

- tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise à la date de son premier versement. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des 12 mois qui la précèdent ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PERCOI ;
- peuvent également participer dans les mêmes conditions au PERCOI les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements sur leur PERCOI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes conditions que pour les salariés mais ne bénéficient ni de l'abondement de l'entreprise, ni de la prise en charge des frais visés au 8.1 du présent PERCOI.

Les anciens salariés autres que les retraités peuvent rester adhérents au PERCOI et continuer à effectuer des versements sur celui-ci s'ils ne disposent pas d'un PERCO, d'un PERCOG ou d'un PERCOI dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient ni de l'abondement de l'employeur, ni de la prise en charge des frais visés au 8.1 du présent PERCOI.

Les anciens salariés peuvent également affecter au plan leur prime d'intéressement ou leur participation afférente à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni à la prise en charge des frais visés au 8.1 du présent PERCOI.

## Article 5

### *Adhésion des bénéficiaires*

L'entreprise qui souhaite adhérer au PERCOI le fait par signature des conditions particulières valant bulletin d'adhésion remis par l'organisme gestionnaire des fonds et qui précise les modalités de gestion du contrat. Cette adhésion emporte acceptation pleine et entière du présent PERCOI. Elle est notifiée également au teneur de compte.

Sous réserve de l'adhésion de l'entreprise au présent PERCOI, le premier versement du bénéficiaire (visé à l'article 4) au PERCOI entraîne de fait son adhésion au plan.

## Article 6

### *Intervenants au plan <sup>(1)</sup>*

#### 6.1. Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

AGRICA Epargne, société par actions simplifiée au capital de 3 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère quatre fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 11 du présent PERCOI.

AGRICA Epargne distribue deux FCPE cités à l'article 11 et gérés par Amundi, société anonyme au capital de 578 002 350 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 437 574 452, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

#### 6.2. Teneur de compte conservateur de parts

Le teneur de compte conservateur de parts est Amundi Tenue de Comptes (filiale d'Amundi), société anonyme au capital de 24 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 433 221 074, dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9, ci-après dénommé « le teneur de compte ». Le teneur de compte tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est son interlocuteur pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 18 du présent PERCOI.

#### 6.3. Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank France, société anonyme au capital de 310 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 692 024 722, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, ci-après dénommé « le dépositaire ».

#### 6.4. Teneur de registre

La fonction de teneur de registre est déléguée à Amundi Tenue de Comptes.

Ce registre comporte pour chaque porteur de parts un compte administratif retraçant les sommes affectées au PERCOI, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Les porteurs de parts sont informés de la vie de ce compte dans les conditions prévues à l'article 18 du présent PERCOI.

---

(1) Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

## **Article 7**

### *Ressources du plan*

Ce PERCOI peut recevoir :

- les versements volontaires facultatifs des salariés ;
- la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou des suppléments d'intéressement ;
- la totalité ou une partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne-temps (CET) ou certains jours de repos visés à l'article 10 du présent PERCOI ;
- la totalité ou une partie des droits à participation ou des suppléments de participation ;
- les sommes provenant de l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite ;
- l'abondement d'amorçage de l'entreprise lors de son adhésion, si elle le souhaite.

Le présent PERCOI peut également recevoir :

- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un bénéficiaire dans un PEE, un PEG ou un PEI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail et que ce transfert intervienne au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un bénéficiaire dans un PERCO, un PERCOG ou un PERCOI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail ;
- les sommes provenant d'un transfert collectif des avoirs détenus dans un PERCO, un PERCOG ou un PERCOI ;
- les sommes déjà investies en compte courant bloqué ou en FCPE provenant de la participation, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail. Ce transfert peut intervenir pendant la période d'indisponibilité ou sans délai à l'issue de cette période ;
- et, plus généralement, toutes sommes admises par la législation et la réglementation.

En tout état de cause, les sommes ainsi transférées sont indisponibles jusqu'à la retraite, ne donnent pas lieu à l'abondement de l'employeur dans le cadre du présent plan et ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel des versements du bénéficiaire.

## **Article 8**

### *Frais et contribution*

#### **8.1. Frais de tenue de registre et de tenue de compte conservation de parts**

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées en annexe du présent règlement.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ de l'entreprise, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERCOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente au présent plan, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du bénéficiaire.

#### **8.2. Commissions de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE et autres frais**

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge des porteurs de parts.

Ces derniers en sont informés préalablement par des moyens appropriés.

Les entreprises qui décident de prendre à leur charge les droits d'entrée dans les FCPE devront mentionner ce choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et en informer leurs salariés.

### 8.3. Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autres frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.) ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires.

### 8.4. Abondement de l'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent ont la faculté de compléter les versements des bénéficiaires par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur (notamment, respect du caractère collectif).

Les entreprises choisissent le cas échéant, selon l'origine des versements (versements volontaires facultatifs, intéressement, participation, supplément d'intéressement ou de participation, sommes provenant du CET), le(s) niveau(x) d'abondement(s) applicable(s) aux versements, dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

a) Le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par tranche de 5 ;

b) Le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :

- soit en euros, avec un montant minimum de 100 €, par tranche de 100 ;
- soit en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale, avec un minimum de 1 %, par tranche de 1.

L'entreprise peut choisir une formule simple ou dégressive.

Les entreprises devront mentionner leur choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte, et ce par l'intermédiaire des conditions particulières valant bulletin d'adhésion de l'entreprise.

L'abondement doit être affecté au PERCOI concomitamment aux versements des bénéficiaires ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont affectés au PERCOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCOI, donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERCOI défini aux articles L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article.

De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert, conformément à l'article 7.

En l'absence de modification, les modalités d'abondement choisies par l'entreprise sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile.

Il est précisé que toute modification devra être portée à la connaissance des bénéficiaires du plan par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle) préalablement à tout versement.

En cas de modification des conditions d'abondement, la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale en vigueur dans l'entreprise au moment de l'adhésion ou qui devient obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

#### 8.4 bis. Abondement d'amorçage de l'employeur

Lors de son adhésion, chaque entreprise qui le souhaite aura la possibilité d'effectuer, pour tous les bénéficiaires définis à l'article 4, un versement initial à leur compte individuel d'un montant maximum égal au plafond fixé par le code du travail (à titre indicatif : 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent PERCOI).

Ce versement initial ne sera pas subordonné à un versement volontaire du bénéficiaire.

Toutefois, il sera pris en compte pour le calcul de l'abondement maximum pouvant être versé au bénéficiaire en application des règles d'abondement retenues par l'entreprise. Il sera soumis au même régime social et fiscal que l'abondement.

### Article 9

#### *Régime fiscal et social*

L'abondement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ni le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

Pour le bénéficiaire, l'abondement est exonéré de charges sociales mais supporte la CSG et la CRDS et n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas et est exonéré de charges sociales et de taxes sur les salaires mais supporte la cotisation dite « forfait social ».

Lorsque l'abondement excède annuellement pour chaque bénéficiaire le montant fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, il est soumis à une contribution de 8,2 % au profit du fonds de réserve des retraites à la charge de l'employeur.

Il est précisé que pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'abondement ne peut être supérieur par année civile et par bénéficiaire au triple de la contribution de celui-ci et au plafond prévu par les articles L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail.

Les plus-values constatées lors de la délivrance des parts des FCPE supportent la CSG et la CRDS et, le cas échéant, des prélèvements et contributions obligatoires fixés par la réglementation sociale et fiscale.

Toute modification des contributions fiscales et sociales suite à une évolution législative ou réglementaire s'appliquera de plein droit au présent PERCOI.

### Article 10

#### *Modalités d'alimentation du PERCOI*

Les versements au plan d'épargne seront, par FCPE, du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE, lesquels sont annexés au présent PERCOI. Sur les bases des ressources du plan visées à l'article 7 du présent accord, il est précisé les modalités d'alimentation suivantes.



## Versements volontaires des bénéficiaires

Ce PERCOI reçoit les versements volontaires des bénéficiaires, qui ne pourront excéder, par année civile, le quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au titre de l'année du versement. Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris à l'intéressement.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ne peut excéder le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Dans le cas d'une personne morale, le montant total annuel des sommes versées par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Les versements annuels du conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ainsi que les versements des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente ne pourront excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant total annuel des sommes versées par les retraités ne peut excéder le quart de leur pension de retraite ou de leur allocation de préretraite.

Pour apprécier les plafonds indiqués, doivent être pris en considération tous les plans d'épargne salariale auxquels le bénéficiaire participe.

## Versements volontaires programmés ou exceptionnels

Les versements pourront être effectués sur le PERCOI à tout moment soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les bénéficiaires, soit de façon exceptionnelle par chèque ou prélèvement.

Ces derniers transmettent leur bulletin de versement directement au teneur de compte, qui se charge, le cas échéant, du calcul de l'abondement de l'entreprise. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

## Intéressement

Lorsque le bénéficiaire décide d'affecter sa prime d'intéressement, en totalité ou en partie, au PERCOI, il doit le faire dans les 15 jours suivant sa perception ou la remise du bulletin d'option l'informant du montant qui lui est attribué, selon les modalités retenues par l'entreprise.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement de l'entreprise.

## Sommes provenant du compte épargne-temps (CET)

Si l'accord du CET le permet, le bénéficiaire peut affecter au présent PERCOI la totalité ou une partie de ses droits accumulés au CET ; il le fait selon les modalités retenues par l'entreprise. Les sommes ainsi affectées ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel de versements. Le cas échéant, Amundi Tenue de Comptes calcule l'abondement et le prélève sur le compte de l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont transférés vers le PERCOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCOI, donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu (conformément aux dispositions de l'article L. 3153-3 du code du travail), dans la limite du plafond de droit commun du PERCOI défini aux articles L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail.

Les droits transférés qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient également d'un régime d'exonération sociale et fiscale particulier défini à l'article L. 3153-3 du code du travail, et ce dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

#### Sommes provenant des jours de congé non pris

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle et dans la limite de 5 jours par an, verser dans le PERCOI les jours correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté à ce dispositif que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Ces jours de repos ou de congé sont investis dans le présent PERCOI pour la valeur de l'indemnité de congé calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail, étant précisé que l'entreprise informe les bénéficiaires de la valeur monétaire d'un jour de congé. Les sommes versées bénéficient d'allègements fiscal et social visés à l'article L. 3334-8 du code du travail.

Les sommes ainsi affectées au PERCOI sont prises en compte dans le plafond annuel de versements volontaires. Le cas échéant, Amundi Tenue de Comptes calcule l'abondement et le prélève sur le compte de l'entreprise.

#### Versement de la participation obligatoire ou volontaire

Lorsque le bénéficiaire décide d'affecter sa participation, en totalité ou en partie, au PERCOI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établie par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. L'affectation au PERCOI s'effectue selon les modalités précisées dans l'accord de participation. Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute prévu dans le présent article.

En cas d'absence de réponse du bénéficiaire dans les délais impartis sur la perception ou non de sa participation et/ou sur son choix de placement, la participation sera, conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, affectée pour moitié et par défaut au FCPE monétaire du PERCOI. L'autre moitié sera affectée conformément à l'accord de participation.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement de l'entreprise.

### Article 11

#### *Investissement des sommes recueillies par le PERCOI <sup>(1)</sup>*

##### 11.1 Gestion libre

Les sommes recueillies par le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts et de fractions de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dans lesquels les bénéficiaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA épargne défensif ;
- FCPE AGRICA épargne prudent ;
- FCPE AGRICA épargne équilibré ;
- FCPE AGRICA épargne dynamique.

Ces FCPE sont gérés par la société de gestion AGRICA épargne ;

- FCPE Amundi Prem 3 mois - H ;
- FCPE Amundi label équilibre solidaire ;

---

(1) Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au présent plan.



Ces FCPE sont gérés par la société de gestion Amundi. AGRICA épargne en est le distributeur.

Sont annexés au présent PERCOI les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

En cas d'erreur ou d'omission sur le bulletin de versement, l'investissement sera suspendu jusqu'à réception par le teneur de compte de nouvelles instructions de la part du bénéficiaire (pour la participation, en cas d'erreur ou d'absence de réponse sur le bulletin de versement, voir article 10 du présent PERCOI).

## 11.2 Gestion pilotée

Le bénéficiaire peut également choisir l'option « PERCOI piloté ». La technique de l'option pilotée est une technique d'allocation d'actifs, automatisée entre des FCPE : AGRICA épargne défensif, AGRICA épargne dynamique, AGRICA épargne équilibré et Amundi Prem 3 mois - H, et ce en fonction d'un profil de risque et d'un horizon de placement choisis par le bénéficiaire.

Les modalités de mise en œuvre de cette gestion sont indiquées en annexe du présent PERCOI.

### Article 12

#### *Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)*

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Dans le cadre de la gestion pilotée du PERCOI, les bénéficiaires donnent par ce moyen l'ordre au teneur de compte et/ou de registre d'effectuer en leur nom et pour leur compte les arbitrages entre les différents FCPE utilisés selon les profil et horizon choisis.

### Article 13

#### *Délai d'indisponibilité des avoirs*

Les sommes affectées au PERCOI deviennent disponibles à compter du départ à la retraite.

### Article 14

#### *Cas de déblocage anticipé*

Selon la législation en vigueur, les bénéficiaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant leur départ à la retraite, sans remettre en question les avantages fiscaux attachés au PERCOI, dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander le déblocage des sommes dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, les ayants droit seront soumis au régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité : cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des avoirs paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation ou la réglementation.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au porteur de parts d'en faire la demande, qui peut porter sur la totalité ou sur une partie seulement des avoirs, dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, d'invalidité et de surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives. Les avoirs pouvant être débloqués seront attribués au bénéficiaire sous forme d'un versement unique.

## Article 15

### *Retrait des avoirs (rachat de parts)*

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de compte.

#### 15.1. Modalités de délivrance des avoirs

La délivrance des parts de FCPE devenues disponibles du fait du départ à la retraite du participant intervient, au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;
- soit sous forme de capital, en une seule fois ou de manière fractionnée ;
- soit une partie sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux et une partie sous forme de capital, qui ne pourra être fractionné.

La délivrance des parts de FCPE demandée par le bénéficiaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique (en capital) qui porte, au choix du participant, sur tout ou une partie des avoirs.

En tout état de cause, la liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Toute demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

Lorsque le bénéficiaire envisage la délivrance de ses avoirs sous forme de rente viagère, il peut, par l'intermédiaire de la société de gestion, obtenir des informations sur les conditions de souscription et de liquidation auprès de l'organisme assureur gestionnaire désigné à l'article 15.2.

#### 15.2. Organisme assureur désigné pour la gestion de la rente

Lorsque la délivrance des avoirs intervient sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, à la demande du bénéficiaire, Amundi Tenue de Comptes transmet les avoirs du participant à l'organisme assureur gestionnaire CCPMA prévoyance (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale), désigné par AGRICA épargne pour déterminer le niveau de la rente.

CCPMA prévoyance verse la rente au participant selon des échéances périodiques et selon des modalités fixées par contrat.

## **Article 16**

### *Transfert individuel et collectif des avoirs*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose également d'un PERCO, d'un PERCOG ou d'un PERCOI, ce dernier peut demander le transfert de ses avoirs vers ledit plan.

Pour ce faire, le salarié communique à l'entreprise qu'il quitte les avoirs qu'il souhaite transférer, le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts.

Le teneur de compte se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut pas intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Ce transfert est à la charge du porteur de parts.

Les transferts collectifs peuvent également s'effectuer.

## **Article 17**

### *Capitalisation des revenus des FCPE*

Les revenus des FCPE souscrits à travers le présent PERCOI sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et des crédits d'impôt attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

## **Article 18**

### *Information des porteurs de parts*

#### **18.1. Information collective**

En cas d'adhésion de l'entreprise au présent PERCOI, les salariés sont informés du dispositif par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle). En cas d'abondement de l'entreprise, les modalités choisies seront remises à chaque bénéficiaire du PERCOI et à tout salarié nouvellement embauché ou feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les emplacements réservés à la communication au personnel.

Tout bénéficiaire qui souhaite détenir le texte du présent accord pourra l'obtenir auprès de l'entreprise.

#### **18.2. Information individuelle**

Tout bénéficiaire d'une entreprise adhérente au présent PERCOI reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Les informations spécifiques au présent PERCOI seront annexées à ce livret.

Chaque participant au PERCOI est informé de l'option PERCOI pilote à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, et ce par le teneur de compte, à l'occasion de l'envoi du relevé de compte individuel annuel.

Le teneur de compte adresse un relevé de compte une fois par an à chaque porteur de parts. Chaque opération donne lieu à un avis d'opération. Lorsque la réglementation le permet, les opérations à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

### 18.3. Information des salariés lors du départ de l'entreprise

Tout bénéficiaire du présent PERCOI quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs, à insérer dans le livret d'épargne salariale, indiquant :

- l'identité du bénéficiaire ;
- le descriptif des avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec, le cas échéant, mention des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse du (ou des) teneur(s) de registre ou du (ou des) teneur(s) de compte conservation auprès duquel (desquels) le bénéficiaire a un compte ;
- les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le bénéficiaire.

Le teneur de compte doit être avisé du départ de ses salariés ou autres bénéficiaires du plan. Le salarié est avisé qu'il devra par la suite signaler tout changement d'adresse au teneur de compte.

Lorsqu'un bénéficiaire du plan qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10° *bis* de l'article 135-3 du code de la sécurité sociale (30 ans).

## Article 19

### *Conseil de surveillance*

Chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par le règlement de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et l'inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou, le cas échéant, le rapport simplifié sont mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou sont adressés par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

## Article 20

### *Comité paritaire de suivi*

Un comité paritaire de suivi est mis en place ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord. Ce comité paritaire de suivi est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

## Article 21

### *Date d'effet et modification de l'accord*

#### 21.1. Date d'effet et demande d'extension

Le présent accord PERCOI et ses annexes s'appliquent pour une durée indéterminée après l'expiration du délai de contrôle de conformité de l'administration à compter du jour qui suit son dépôt. La date de dépôt retenue est celle mentionnée sur le récépissé de dépôt à la DIRECCTE compétente, étant précisé que ce dépôt ne pourra intervenir qu'après l'expiration du délai d'opposition. Les parties conviennent d'en demander l'extension. La demande sera effectuée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

### 21.2. Modification de l'accord

Le présent accord PERCOI pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être modifié par avenant, établi selon la même procédure que sa conclusion. L'avenant devra être adopté 3 mois avant la fin de l'exercice civil, pour prendre effet l'exercice suivant et faire l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que l'accord initial.

### 21.3. Dénonciation de l'accord

Le présent accord PERCOI pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois. S'il n'a pas été remplacé par un nouvel accord PERCOI dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les entreprises adhérentes, en accord avec leurs salariés, organiseront le transfert des avoirs acquis vers un autre PERCOI.

## **Article 22**

### *Litiges*

Les litiges afférents à l'application du présent PERCOI seront résolus à l'amiable dans le cadre du comité paritaire de suivi, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes.

## **Article 23**

### *Dépôt*

Le présent PERCOI, ses annexes ainsi que ses avenants seront déposés, selon les modalités et respect des délais fixés, par la réglementation, à la DIRECCTE compétente. Un exemplaire de l'accord PERCOI, son règlement, ses annexes ainsi que ses avenants seront déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 25 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**  
**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,**  
**RURAUX ET FORESTIERS**

---

ACCORD DU 25 MARS 2014  
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

NOR : AGRS1497239M

Entre :

La FNEDT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord, portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) facultatif, a pour objet le développement de l'épargne salariale au sein des entreprises de travaux agricoles définies au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et des entreprises de travaux forestiers définies à l'article L. 722-3 du même code sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Le présent PEI a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

En outre, le présent PEI vaut également dispense de conclusion d'accord de participation volontaire conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés non soumises au régime obligatoire de la participation. Ainsi les entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique du présent accord qui se soumettent volontairement à la participation sont dispensées de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Elles doivent alors se conformer aux dispositions du présent accord, et plus particulièrement aux dispositions de l'article 11 ci-dessous.

Le présent accord constitue le règlement de plan d'épargne interentreprises.

Sont annexés <sup>(1)</sup> au présent accord :

- la liste des instruments de placement et les critères de choix des FCPE ;
- les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE ;
- les conditions particulières valant bulletin d'adhésion ;
- l'annexe tarifaire.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux entreprises de travaux agricoles définies au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et aux entreprises de travaux forestiers définies à l'article L. 722-3 du même code sur l'ensemble du territoire français (métropole).

## **Article 3**

### *Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif*

Peut adhérer de façon facultative au présent PEI l'ensemble des entreprises visées à l'article 2 du présent accord.

Egalement, les entreprises sont libres d'accéder au PEE ou au PEI de leur choix en dehors du cadre du présent accord. De même, les PEE ou PEI existant dans les entreprises à la date de prise d'effet du présent accord PEI ne sont pas remis en cause. Toutefois, ces entreprises ont la possibilité de se soumettre au présent accord après dénonciation de leur dispositif.

## **Article 4**

### *Bénéficiaires*

Peuvent effectuer des versements sur le présent PEI :

- tout salarié qui justifie, à la date de son premier versement, d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise adhérente. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des 12 mois qui la précèdent ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au présent PEI ;
- peuvent également participer dans les mêmes conditions au PEI les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements au présent PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes conditions que pour les salariés mais ne bénéficient ni de l'abondement de l'entreprise, ni de la prise en charge des frais visés au 8.1 du présent PEI.

Les anciens salariés autres que les retraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur celui-ci, à l'exception du versement de l'intéressement ou de la participation afférents à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent ni prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni à la prise en charge des frais visés au 8.1 du présent PEI.

Les bénéficiaires du présent accord au titre de la participation volontaire sont visés au 11.1 du présent règlement.

---

(1) Ne constituant pas un dispositif juridique sujet à extension, ces annexes ne sont pas publiées au BOCC.



## Article 5

### *Adhésion des bénéficiaires*

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI le fait par signature des conditions particulières valant bulletin d'adhésion remis par l'organisme gestionnaire des fonds et qui précise les modalités de gestion du contrat. Cette adhésion emporte acceptation pleine et entière du présent PEI. Elle est notifiée au teneur de compte et à la société de gestion.

Sous réserve de l'adhésion de l'entreprise au présent PEI, le premier versement du bénéficiaire (visé à l'article 4) au PEI entraîne de fait son adhésion au plan.

## Article 6

### *Intervenants au plan <sup>(2)</sup>*

#### 6.1. Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

AGRICA épargne, société par actions simplifiée au capital de 3 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère quatre fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 12 du présent PEI.

AGRICA épargne distribue deux FCPE cités à l'article 12 et gérés par Amundi, société anonyme au capital de 578 002 350 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 437 574 452, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

#### 6.2. Teneur de compte conservateur de parts

Le teneur de compte conservateur de parts est Amundi Tenue de Comptes (filiale d'Amundi), société anonyme au capital de 24 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 433 221 074, dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9, ci-après dénommé « le teneur de compte ». Le teneur de compte tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 19 du présent PEI.

#### 6.3. Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank France, société anonyme au capital de 310 M€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le n° 692 024 722, dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, ci-après dénommé « le dépositaire ».

#### 6.4. Teneur de registre

La fonction de teneur de registre est déléguée à Amundi Tenue de Comptes.

Ce registre comporte pour chaque porteur de parts un compte administratif retraçant les sommes affectées au PEI, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Les porteurs de parts sont informés de la vie de ce compte dans les conditions prévues à l'article 19 du présent PEI.

---

(2) Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.



## Article 7

### *Ressources du plan*

Ce PEI peut recevoir :

- les versements volontaires facultatifs des salariés ;
- la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou des suppléments d'intéressement ;
- la totalité ou une partie des droits à participation ou des suppléments de participation ;
- la totalité ou une partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne-temps (CET) ;
- les sommes provenant de l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite.

Le présent PEI peut également recevoir :

- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un bénéficiaire dans un PEE, un PEG ou un PEI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail et que ce transfert intervienne au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- les sommes déjà investies en compte courant bloqué ou en FCPE provenant de la participation, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail. Ce transfert peut intervenir pendant la période d'indisponibilité ou sans délai à l'issue de cette période ;
- les sommes provenant d'un transfert collectif des avoirs détenus dans un PEE, un PEG ou un PEI ;
- et, plus généralement, toutes sommes admises par la législation et la réglementation.

Concernant les sommes transférées, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir sur le présent PEI. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à abondement de l'employeur et ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel des versements du bénéficiaire.

## Article 8

### *Frais et contribution*

#### 8.1. Frais de tenue de registre et de tenue de compte conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées en annexe du présent règlement.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ de l'entreprise, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente au présent plan, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du bénéficiaire.

#### 8.2. Commissions de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge des porteurs de parts.

Ces derniers en sont informés préalablement par des moyens appropriés.

Les entreprises qui décident de prendre à leur charge les droits d'entrée dans les FCPE devront mentionner ce choix à l'organisme gestionnaire des fonds et au teneur de compte et en informer leurs salariés.

### 8.3. Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autres frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.) ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires.

### 8.4. Abondement de l'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent ont la faculté de compléter les versements des bénéficiaires par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur (notamment, respect du caractère collectif).

Les entreprises choisissent, le cas échéant, selon l'origine des versements (versements volontaires facultatifs, intéressement, participation, supplément d'intéressement ou de participation, sommes provenant du CET), le(s) niveau(x) d'abondement(s) applicable(s) aux versements, dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

a) Le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par tranche de 5 ;

b) Le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :

- soit en euros, avec un montant minimum de 100 €, par tranche de 100 ;
- soit en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale, avec un minimum de 1 %, par tranche de 1.

L'entreprise peut choisir une formule simple ou dégressive.

Les entreprises devront mentionner leur choix à la société de gestion et au teneur de compte, et ce par l'intermédiaire des conditions particulières valant bulletin d'adhésion de l'entreprise.

L'abondement doit être affecté au PEI concomitamment aux versements des bénéficiaires ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

En l'absence de modification, les modalités d'abondement choisies par l'entreprise sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile.

Il est précisé que toute modification devra être portée à la connaissance des bénéficiaires du plan par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle) préalablement à tout versement.

En cas de modification des conditions d'abondement, la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de l'adhésion ou qui devient obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article. De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert conformément à l'article 7.

## Article 9

### *Régime fiscal et social*

L'abondement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ni le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

Pour le bénéficiaire, l'abondement est exonéré de charges sociales mais supporte la CSG et la CRDS et n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas, est exonéré de charges sociales et de taxes sur les salaires mais supporte la cotisation dite « forfait social ».

Il est précisé que pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'abondement ne peut être supérieur par année civile et par bénéficiaire au triple de la contribution de celui-ci et au plafond prévu par les articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail.

Les plus-values constatées lors de la délivrance des parts des FCPE supportent la CSG et la CRDS et, le cas échéant, des prélèvements et contributions obligatoires fixés par la réglementation sociale et fiscale.

Toute modification des contributions fiscales et sociales suite à une évolution législative ou réglementaire s'appliquera de plein droit au présent PEI.

## Article 10

### *Modalités d'alimentation du PEI*

Les versements au plan d'épargne seront, par FCPE, du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE, lesquels sont annexés au présent PEI. Sur les bases des ressources du plan visées à l'article 7 du présent accord, il est précisé les modalités d'alimentation suivantes :

#### Versements volontaires des bénéficiaires

Ce PEI reçoit les versements volontaires des bénéficiaires, qui ne pourront excéder, par année civile, le quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au titre de l'année du versement. Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris intéressement et affectation des droits issus du compte épargne-temps.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ne peut excéder le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Dans le cas d'une personne morale, le montant total annuel des sommes versées par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Les versements annuels du conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ainsi que les versements des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente ne pourront excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant total annuel des sommes versées par les retraités ne peut excéder le quart de leur pension de retraite.

Pour apprécier les plafonds indiqués, doivent être pris en considération tous les plans d'épargne salariale auxquels le bénéficiaire participe.

## Versements volontaires programmés ou exceptionnels

Les versements pourront être effectués sur le PEI à tout moment soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les bénéficiaires, soit de façon exceptionnelle, par chèque ou par prélèvement.

Ces derniers transmettent leur bulletin de versement directement au teneur de compte, qui se charge, le cas échéant, du calcul de l'abondement. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

## Intéressement

Lorsque le bénéficiaire décide d'affecter sa prime d'intéressement, en totalité ou en partie, au PEI, il doit le faire dans les 15 jours suivant sa perception, selon les modalités retenues par l'entreprise.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour l'entreprise.

## Sommes provenant du compte épargne-temps (CET)

Si l'accord du CET le permet, le bénéficiaire peut affecter au présent PEI la totalité ou une partie de ses droits accumulés au CET. Il le fait selon les modalités retenues par l'entreprise. Les sommes ainsi transférées sont comprises dans le plafond maximum annuel de versements.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

## Versement de la participation obligatoire ou volontaire

Lorsque le bénéficiaire décide d'affecter sa participation relevant d'un accord obligatoire ou d'un dispositif volontaire, en totalité ou en partie, au PEI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou en partie le versement. Le versement au PEI s'effectue selon les modalités précisées dans les dispositifs et accords applicables dans l'entreprise. Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute prévu dans le présent article.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

## Article 11

### *Participation volontaire. – Bénéficiaires. – Calcul Répartition. – Versement. – Affectation. – Informations*

Sont concernées par les dispositions suivantes les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés et qui, dans le cadre de l'adhésion à ce PEI, sur option, s'assujettissent volontairement au régime de la participation.

Ainsi, en application de l'article L. 3333-5 du code du travail, le présent accord peut dispenser la conclusion d'un accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation et qui souhaitent, sur option au présent PEI, unilatéralement se doter d'un dispositif de participation. L'entreprise pourra facultativement décider d'appliquer ce présent accord et de retenir les modalités ci-dessous définies. L'entreprise pourra également décider d'appliquer un autre accord de participation.

### 11.1. Bénéficiaires de la participation volontaire

Tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Pour le bénéfice de la participation volontaire, ce présent accord s'applique également, pour les entreprises de moins de 50 salariés, aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, à leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

### 11.2. Calcul des droits

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Réserve spéciale de participation} = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA),$$

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise, tel que visé à l'article L. 3324-1 du code du travail ;

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis par l'article D. 3324-4 du code du travail ;

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Il s'agit des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

VA représente la valeur ajoutée produite par l'entreprise ; elle est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- a) Charges de personnel ;
- b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- c) Charges financières ;
- d) Dotations de l'exercice aux amortissements ;
- e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- f) Résultat courant avant impôt.

### 11.3. Répartition des droits

Les droits sont répartis directement entre tous les salariés bénéficiaires, au sens du 11.1 du présent accord, proportionnellement au salaire brut perçu par chacun au cours de l'exercice concerné, étant précisé qu'il s'agit du salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le total des salaires servant de base à la répartition proportionnelle est au plus égal à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Pour les dirigeants d'entreprise et conjoints collaborateurs et associés visés au 11.1 du présent accord, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, de même qu'à quatre fois le plafond de la sécurité sociale et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par l'article ci-après.

#### 11.4. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond est calculé au prorata du temps de présence pour les salariés qui n'ont pas accompli une année entière.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison de l'application du plafond des droits individuels font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versées des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si, au terme de cette redistribution, demeure un reliquat, celui-ci restera dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

#### 11.5. Versement des droits

Quel que soit le choix du salarié dans l'utilisation de ses droits à participation (blocage/disponibilité immédiate), l'entreprise réalise le versement des sommes avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complète le versement des sommes par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Les sommes affectées au PEI/PERCOI sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation sont exonérés dans les mêmes conditions.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement et le transmet pour paiement à l'entreprise.

#### 11.6. Règles de disponibilité des droits

Dès la répartition faite de la participation, les bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan.

##### Affectation au PEI

Les droits à participation constitués dans le cadre du présent accord sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf si le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie de ses droits.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEI peut être présentée à l'occasion de chaque versement des droits à participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé le jour de la remise contre récépissé du bulletin d'option ou, en cas d'envoi, 7 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option.

Le bulletin d'option est établi par l'entreprise (ou son délégataire) et informe le bénéficiaire du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement.

En l'absence de réponse du bénéficiaire dans les délais, la participation sera affectée par défaut au FCPE monétaire.

En outre, l'entreprise peut payer directement les salariés si les sommes leur revenant n'atteignent pas le montant de 80 € fixé par un arrêté ministériel (art. L. 3324-11 du code du travail).

#### Affectation au PERCOI

En cas d'affectation au PERCOI – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise – des droits constitués dans le cadre du présent PEI, ceux-ci sont bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf les cas de déblocage anticipé prévus dans le PERCOI. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans les délais, la participation sera obligatoirement affectée, conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, pour une première moitié au FCPE monétaire du PERCOI et pour l'autre moitié au FCPE monétaire du PEI.

### 11.7. Information des bénéficiaires

#### Information collective

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu du régime de participation volontaire par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle).

L'employeur présente, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport relatif au régime de participation au comité d'entreprise ou, à défaut, au délégué du personnel et l'adresse à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise.

Ce rapport comporte notamment :

1° Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

2° Des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif au régime de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

#### Information individuelle

La somme attribuée à un bénéficiaire en application du régime de participation volontaire fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

1° Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

2° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

3° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

4° S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;

5° La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

6° Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

7° Les modalités d'affectation par défaut au PERCO-PERCOI, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, des sommes attribuées au titre de la participation.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.



Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Si l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise ou si le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation sont intervenus après un tel départ, la fiche et la note doivent également leur être adressées pour les informer de leurs droits.

Lorsqu'un salarié titulaire de droits à participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise n'ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur :

1° Lui remet l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail ;

2° Lui demande l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées ;

3° L'informe qu'il avisera des éventuels changements d'adresse l'entreprise ou l'organisme gestionnaire.

## **Article 12**

### *Investissement des sommes recueillies par le PEI <sup>(1)</sup>*

Les sommes recueillies par le PEI sont employées à l'acquisition de parts et fractions de parts des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants dans lesquels les bénéficiaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA épargne défensif ;
- FCPE AGRICA épargne prudent ;
- FCPE AGRICA épargne équilibré ;
- FCPE AGRICA épargne dynamique ;

Ces FCPE sont gérés par la société de gestion AGRICA épargne ;

- FCPE Amundi Prem 3 mois - H ;
- FCPE Amundi label équilibre solidaire ;

Ces FCPE sont gérés par la société de gestion Amundi. AGRICA épargne en est le distributeur.

Sont annexés au présent PEI les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

En cas d'erreur ou d'omission sur le bulletin de versement, l'investissement sera suspendu jusqu'à réception par le teneur de compte de nouvelles instructions de la part du bénéficiaire (pour la participation, en cas d'erreur ou d'absence de réponse du bénéficiaire, voir l'article 11 du présent accord).

## **Article 13**

### *Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)*

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

---

(1) Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au présent plan.



## Article 14

### *Délai d'indisponibilité des avoirs*

Les parts inscrites au compte des bénéficiaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

Pour les avoirs acquis au titre de la participation et affectés au présent PEI, la période de blocage débutera le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice comptable au titre duquel les droits à participation sont nés.

Pour les avoirs acquis au titre des autres versements (versements volontaires facultatifs, intéressement, etc.), la période de blocage débutera à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle le versement est effectué.

## Article 15

### *Cas de déblocage anticipé*

Selon la législation en vigueur, les bénéficiaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant l'expiration du délai ci-dessus, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au présent PEI, dans les cas suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité ;
- 6° La cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation et la réglementation.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au porteur de parts d'en faire la demande, qui peut porter sur la totalité ou sur une partie seulement des avoirs, dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'invalidité et de surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander le déblocage des sommes dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, les ayants droit seront soumis au régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives. Les avoirs pouvant être débloqués seront attribués au bénéficiaire sous forme d'un versement unique.

## **Article 16**

### *Retrait des avoirs (rachat de parts)*

Les avoirs devenus disponibles du fait de l'expiration de la période d'indisponibilité ou les avoirs dont l'attribution a été demandée par le bénéficiaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé sont délivrés en capital en totalité ou en partie. Les avoirs peuvent être maintenus dans le PEI et continuer à bénéficier des exonérations fiscales visées à l'article 9 du présent accord. Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de registre et au teneur de compte.

## **Article 17**

### *Transfert individuel et collectif des avoirs*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose également d'un PEE, d'un PEG, d'un PEI et éventuellement d'un PERCO, PERCOG ou PERCOI, ce dernier peut demander le transfert de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisis.

Pour ce faire, le salarié communique à l'entreprise qu'il quitte les avoirs qu'il souhaite transférer, le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts.

Le teneur de compte ou/et de registre se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert individuel des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui sont transférés sur un PERCO ou sur un PERCOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Ce transfert est à la charge du porteur de parts.

Les transferts collectifs peuvent également s'effectuer.

## **Article 18**

### *Capitalisation des revenus des FCPE*

Les revenus des FCPE souscrits à travers le présent PEI sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

## **Article 19**

### *Information des porteurs de parts*

#### 19.1. Information collective

En cas d'adhésion de l'entreprise au présent PEI, les salariés sont informés du dispositif par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle). En cas d'abondement de l'entreprise, les modalités choisies seront remises à chaque bénéficiaire du PEI et à tout salarié nouvellement embauché ou feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les emplacements réservés à la communication au personnel.

Tout bénéficiaire qui souhaite détenir le texte du présent accord pourra l'obtenir auprès de l'entreprise.

#### 19.2. Information individuelle

Tout bénéficiaire d'une entreprise adhérente au présent PEI reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Les informations spécifiques au présent PEI seront annexées à ce livret.

Le teneur de compte adresse un relevé de compte une fois par an à chaque porteur de parts. Chaque opération donne lieu à un avis d'opération. Lorsque la réglementation le permet, les opérations à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

#### 19.3. Information des salariés lors du départ de l'entreprise

Tout bénéficiaire du présent PEI quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs, à insérer dans le livret d'épargne salariale, indiquant :

- l'identité du bénéficiaire ;
- le descriptif des avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec, le cas échéant, mention des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse du (ou des) teneurs(s) de registre ou du (ou des) teneur(s) de compte conservation auprès duquel (desquels) le bénéficiaire a un compte ;
- les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le bénéficiaire.

Le teneur de compte est informé du départ de ses salariés ou autres bénéficiaires du présent PEI. Le bénéficiaire est avisé qu'il devra par la suite signaler tout changement d'adresse au teneur de compte.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu au 10° *bis* de l'article 135-3 du code de la sécurité sociale (30 ans).

## **Article 20**

### *Conseil de surveillance*

Chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et l'inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou, le cas échéant, le rapport simplifié sont mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou sont adressés par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

## **Article 21**

### *Comité paritaire de suivi*

Un comité paritaire de suivi est mis en place ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord. Ce comité paritaire de suivi est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

## **Article 22**

### *Date d'effet et modification de l'accord*

#### 22.1. Date d'effet et demande d'extension

Le présent accord PEI et ses annexes s'appliquent pour une durée indéterminée après l'expiration du délai de contrôle de conformité de l'administration à compter du jour qui suit son dépôt. La date de dépôt retenue est celle mentionnée sur le récépissé de dépôt à la DIRECCTE compétente, étant précisé que ce dépôt ne pourra intervenir qu'après l'expiration du délai d'opposition. Les parties conviennent d'en demander l'extension. La demande sera effectuée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

#### 22.2. Modification de l'accord

Le présent accord PEI pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être modifié par avenant, établi selon la même procédure que sa conclusion. L'avenant devra être adopté 3 mois avant la fin de l'exercice civil, pour prendre effet l'exercice suivant et faire l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que l'accord initial.

#### 22.3. Dénonciation de l'accord

Le présent accord PEI pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois. S'il n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les entreprises adhérentes, en accord avec leurs salariés, organiseront le transfert des avoirs acquis vers un autre plan d'épargne salariale. Ce transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui seront transférés sur un PERCO ou sur un PERCOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

## **Article 23**

### *Litiges*

Les litiges afférents à l'application du présent PEI seront résolus à l'amiable dans le cadre du comité paritaire de suivi, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes.

## **Article 24**

### *Dépôt*

Le présent PEI, ses annexes ainsi que ses avenants seront déposés selon les modalités et respect des délais fixés par la réglementation à la DIRECCTE compétente. Un exemplaire de l'accord PEI, son règlement, ses annexes ainsi que ses avenants seront déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 25 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,  
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE  
(Ile-de-France)**

**(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,  
*Journal officiel* du 4 février 2007)

**AVENANT N° 6 DU 2 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497237M  
IDCC : 8113

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

- les cotisations évoluent, afin d'intégrer la portabilité santé ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées.

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

Dans l'article 3 « Incapacité permanente », le paragraphe suivant est ajouté :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du 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. »

**Article 2**

Dans l'article 4 « Décès », le sixième paragraphe du A « Capital décès » concernant le salaire pris en compte est abrogé et remplacé par :

« Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

### Article 3

Il est ajouté un article 6 *bis* relatif aux suspensions du contrat de travail rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

*Suspension du contrat de travail*

#### 1. Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

#### 2. Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle et la garantie complémentaire santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé(s) par l'employeur, et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement. »

### Article 4

Il est ajouté un article 7 *bis* « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 7 *bis*

*Portabilité*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent à l'annexe I pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

La portabilité fera l'objet d'une ligne budgétaire et d'un compte de résultats spécifiques. »

### Article 5

Il est ajouté une annexe I ainsi rédigée reprenant les dispositions de la portabilité :

« ANNEXE I

Dispositions légales sur la portabilité  
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couver-

ture 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.

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. »

## Article 6

L'article 6 « Complémentaire frais de santé » est modifié comme suit dans ses parties C et D :

### « C. – Dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles à la demande des salariés ou, le cas échéant, des apprentis se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficiaire en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire collective et obligatoire ou :
  - du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières ;
  - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics ;
  - des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
  - d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute.



En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % ;

- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- le salarié ou l'apprenti en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois et bénéficiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

#### D. – Maintien des garanties

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

A l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité déclaré à l'institution, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

1. Les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :

- d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

2. Les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès. »



## Article 7

Dans l'article 7 « Cotisations et organisme gestionnaire », le tableau comprenant le forfait de la complémentaire frais de santé est abrogé et remplacé par celui-ci :

*(En euros, par mois.)*

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Cotisation santé HT	67,75	20,32	47,43
Cotisation portabilité HT	1,36	0,41	0,95
Cotisation globale HT	69,11	20,73	48,38
Cotisation TTC (CMU incluse)	73,44	22,03	51,41

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 4 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Paris, le 2 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FRSEA d'Ile-de-France.

### **Syndicats de salariés :**

URSAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri ;

SFPAH CFDT.

**Convention collective**

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Ardennes)  
(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1981)

---

**AVENANT N° 89 DU 28 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497231M  
IDCC : 9081

---

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La FD CUMA,

D'une part, et

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de la garantie invalidité*

Les deuxième et troisième alinéas du point II « Garantie invalidité » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette rente complémentaire est égale à 30 % du salaire brut.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base, et ce aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une pension de la MSA et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension de vieillesse à taux plein. Elle est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la rente correspond au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent régime.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité. »

Le cinquième alinéa du point II « Garantie invalidité » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute reconnaissance d'une incapacité permanente de travail survenue à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. »

## Article 2

### *Modification des taux de cotisation*

Le 1.2 « Taux de cotisation et répartition » du 1 « Cotisations » du paragraphe V « Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective est abrogé et remplacé par le suivant :

#### « 1. Cotisations

##### 1.2. Taux de cotisation et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations est de 1,48 %, ainsi réparti :

- les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation de 0,22 % à la charge exclusive de l'employeur ;
- au-delà, les garanties décès, incapacité-invalidité sont financées à hauteur de 70 % à la charge des employeurs, soit 0,88 %, et de 30 % à la charge des salariés, soit 0,38 %.

#### Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,40	0,40	–
Incapacité temporaire de travail :			
– mensualisation	0,22	0,22	–
– relais mensualisation	0,52	0,14	0,38
Invalidité	0,34	0,34	–
Total	1,48	1,10	0,38

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,13 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

## Article 3

### *Portabilité*

Il est ajouté un point au 1 « Cotisations » du paragraphe V « Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres », rédigé de la façon suivante :

#### « 1.4. Portabilité légale

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.

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 4**

##### *Extension, entrée en vigueur et dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Celui-ci entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sauf l'article 3 qui entrera en application au moment de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Il sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**

**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

ACCORD DU 15 AVRIL 2014  
RELATIF À LA GESTION DES ORGANISMES PARITAIRES  
ET À L'ORGANISATION DE LA REPRÉSENTATION

NOR : AGRS1497232M

**PRÉAMBULE**

Pour prendre en compte les nouvelles modalités de détermination de la représentativité, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs sont convenues des dispositions suivantes :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes paritaires mis en place dans le cadre du champ tel qu'habituellement défini, c'est-à-dire pour les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des entraîneurs de chevaux de courses, des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

**Article 2**

*Organisation de la représentation dans les instances paritaires issues d'accords nationaux entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs décident que :

1. Les sièges du collège salariés sont répartis entre les organisations syndicales de salariés selon un principe égalitaire. Dès lors, chaque organisation syndicale de salariés siégeant au sein de l'organisation paritaire bénéficie du même nombre de représentants ;

2. Le nombre de voix attribué à chaque organisation syndicale de salariés est calculé en fonction du poids relatif tel que déterminé dans l'arrêté du 27 novembre 2013 (*Journal officiel* du 11 janvier 2014) fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national. Le calcul est effectué systématiquement sur une base de 100 voix.

Ainsi :

## 2.1. Calcul de la répartition des voix entre organisations syndicales de salariés

ORGANISATION syndicale	POIDS RELATIF	S/100 VOIX
CGT	36,46 %	37
CFDT	24,38 %	24
FO	10,35 %	10
CFTC	13,77 %	14
SNCEA CFE-CGC	15,04 %	15
	100 %	100

## 2.2. Absence d'une organisation syndicale de salariés

En cas d'absence d'une organisation syndicale de salariés d'un organisme paritaire parce que non signataire, le poids relatif des organisations syndicales de salariés présentes, tel qu'issu de l'arrêté du 27 novembre 2013, est corrigé en recalculant un nouveau poids relatif.

Exemple : absence de la CGT

ORGANISATION syndicale	POIDS RELATIF	POIDS RELATIF corrigé	S/100 VOIX
CGT	36,46 %	/	/
CFDT	24,38 %	38,36 %	38
FO	10,35 %	16,29 %	16
CFTC	13,77 %	21,67 %	22
SNCEA CFE-CGC	15,04 %	23,67 %	24
	100 %	100 %	100

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'accordent pour prolonger les négociations sur l'absence ponctuelle d'une organisation.

Dans l'attente d'un éventuel avenant, lorsqu'une organisation syndicale de salariés est absente ponctuellement, le poids relatif, tel qu'issu de l'arrêté du 27 novembre 2013, de chaque organisation est maintenu et les voix attribuées à l'organisation absente sont comptabilisées comme des abstentions.

3. Le collège employeurs bénéficie du même nombre de voix que le collège salariés, soit 100 voix. Elles sont réparties entre les organisations professionnelles en fonction du nombre de sièges attribué à chacune de ces organisations. La valeur de chaque siège dépend du nombre de représentants présents ou ayant donné pouvoir de chaque organisation.

Ainsi :

- s'il y a 10 sièges dans le collège employeurs de l'organisme paritaire concerné, chaque siège vaut 10 voix (100 voix / 10 sièges) ;
- en cas d'absence de deux représentants, chaque siège vaut alors : 12,5 voix (100 voix / 8 sièges).

4. Lorsque l'attribution des voix par siège dans le collège employeurs demande l'application d'un arrondi, la règle est alors la suivante :

- s'il s'agit de l'arrondi supérieur : ce sont le ou les représentants présents ou ayant donné pouvoir du secteur représentant le plus de salariés à qui sont attribuées les voix à valeur majorée ;

- s'il s'agit de l'arrondi inférieur : ce sont le ou les représentants présents ou ayant donné pouvoir du secteur représentant le moins de salariés à qui sont attribuées les voix à valeur minorée.

La référence pour déterminer les secteurs représentant le plus ou le moins de salariés dans les exploitations et les entreprises agricoles est constituée par les masses salariales telles que fournies chaque année par le conseil d'administration de l'AFNCA en vue de procéder à la répartition des fonds entre organisations d'employeurs.

Ainsi :

- en cas d'absence de 3 représentants, chaque siège vaut 14,285 voix (100 voix / 7 sièges) ;
  - si on arrondit à 14,28 voix par représentant, le total des voix est de 99,6 ;
  - il faut donc modifier la valeur des voix pour 4 sièges à 14,29 pour permettre un résultat de 100.

Ces sièges à valeur majorée sont attribués au(x) représentant(s) présent(s) ou ayant donné pouvoir, du secteur représentant le plus de salariés ;

- en cas d'absence de 4 représentants, chaque siège vaut 16,666 voix (100 voix / 6 sièges) ;
  - si on arrondit à 16,7 voix par représentant, le total des voix est de 100,2 ;
  - il faut donc modifier la valeur des voix pour 2 sièges à 16,6 pour permettre un résultat de 100.

Ces sièges à valeur minorée sont attribués au(x) représentant(s) présent(s) ou ayant donné pouvoir, du secteur représentant le moins de salariés.

Les règles définies dans cet article s'appliquent, de fait, à l'ensemble des accords collectifs nationaux créant des organismes paritaires relevant du champ d'application du présent accord.

### **Article 3**

*Organisation de la représentation dans les instances paritaires issues d'accords locaux entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>*

Il appartient aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de définir les nouvelles règles de gestion des organisations paritaires issues de leurs accords locaux. A défaut, les dispositions conventionnelles existantes sont maintenues.

Cependant, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, dans un objectif de simplification et de cohérence, incitent les négociateurs locaux à appliquer les règles telles que définies dans cet accord.

### **Article 4**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

### **Article 5**

*Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il 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 du préavis.

### **Article 6**

*Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNSEA ;  
FNEDT ;  
FNB ;  
UNEP ;  
FFPF ;  
FNCUMA ;  
USRTL.

**Syndicats de salariés :**

CFDT-Agri ;  
FNAF CGT ;  
SNCEA CFE-CGC.



**Accord collectif national**  
**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**  
**EN AGRICULTURE**  
**(29 octobre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,  
*Journal officiel* du 24 juin 2010)

**AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2014**

NOR : AGRS1497240M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La CFDT-Agri ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles réaffirment leur volonté de faire de l'égalité professionnelle un principe sous-tendu de l'ensemble du dialogue social. Elles veulent que l'agriculture s'inscrive dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle. Pour elles, l'égalité professionnelle est un facteur d'équilibre social et de développement économique.

Elles s'appuient sur deux axes principaux :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelles, de rémunération et des conditions de travail ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord national initial et a pour objectif de réactualiser les données, de faire le bilan des réalisations qui ont pu être menées, de se fixer de nouveaux objectifs à atteindre.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national, régional, local ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des exploitations et entreprises agricoles et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que, pour l'agriculture, la dimension nationale est un niveau indispensable. En effet, le nombre limité de l'effectif – moins de 2 salariés, en moyenne, par entreprise – rend difficile la prise en compte pragmatique de l'égalité professionnelle.

Elles soulignent que quelle que soit la taille de l'entreprise les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doivent être intégralement respectées.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles veulent s'inscrire dans la démarche globale d'égalité professionnelle initiée par les pouvoirs publics. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les réseaux dédiés et s'inscrire dans les politiques générales mises en place pour, d'une part, pouvoir présenter les actions réalisées par l'agriculture pour l'égalité professionnelle et, d'autre part, pouvoir mobiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés pour l'agriculture.

Elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans les secteurs professionnels agricoles :

- l'accès aux métiers agricoles à travers le recrutement, à tous les niveaux de qualification ;
- l'accès à tous les niveaux de formation professionnelle continue ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ainsi, pour compléter l'accord initial, le présent avenant précise :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et aux employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1<sup>o</sup> (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4<sup>o</sup> (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 2**

### *Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale en agriculture*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles réunies au sein de PROVEA ont examiné le second rapport (février 2013) sur le salariat féminin en agriculture élaboré par la FNSEA. Il a été réalisé dans le prolongement de celui de juillet 2009.

Des extraits du rapport sont annexés au présent accord.

L'ensemble des données reste relativement stable et confirme les tendances observées en 2009. Ainsi, en 10 ans, la part des femmes salariées s'est stabilisée à 38 %. En 2002, les femmes représentaient 38,9 % des salariés. En 2012, on compte 357 800 femmes salariées de la production agricole, soit 38,2 % des salariés agricoles. Ces salariées ont réalisé 155,5 millions d'heures de travail en 2012, soit 32,5 % des heures de travail (+ 1,6 point par rapport à 2002).

Par ailleurs, l'emploi féminin est plus développé au sein de certaines productions ; ainsi, la part des femmes salariées est de 42 % en cultures spécialisées et de 40 % en élevages spécialisés de petits animaux. A l'inverse, la part des femmes salariées est de 32 % en cultures et élevages non spécialisés

et de 36 % en élevages de gros animaux (pour cette production, la part des femmes est en croissance continue depuis 1999 : + 8 points).

Pour l'ensemble des productions, la part des heures travaillées par les femmes est en constante augmentation. En 2012, 41 % des heures travaillées sont réalisées par des femmes en élevages spécialisés de petits animaux, 39 % en cultures spécialisées, 33 % en élevages de gros animaux, 31 % en viticulture et 21 % en cultures et élevages non spécialisés.

En plus des filières, la part des femmes varie en fonction des contrats : on dénombre 39 % de femmes en CDD et 55 % en CDI à temps partiel. Les femmes occupent moins d'emplois en CDI à temps plein : leur part est de 28 % sur ces contrats. Cette proportion de femmes inférieure à la moyenne de l'emploi féminin peut avoir plusieurs origines dont, notamment, la proportion plus importante d'hommes dans les exploitations ou entreprises agricoles n'ayant qu'un seul salarié en contrat à durée indéterminée et dans les secteurs ou exploitations ayant des diversités de productions et/ou d'élevages.

La proportion des effectifs féminins est relativement homogène – de 40 à 42 % – quelle que soit la durée des contrats à durée déterminée (moins de 1 mois, 3 mois, 6 mois...).

Les données recueillies dans le bilan examiné au sein de PROVEA montrent que pour la formation initiale les femmes représentent 52 % des effectifs de l'enseignement agricole (+ 2 points par rapport à l'accord de 2009). Cela recouvre des réalités diverses selon les secteurs : ainsi, en viticulture, les femmes représentent seulement 16 % des effectifs en bac pro, 21 % en CAPA et 34 % en BTSA, alors que, globalement, elles sont 16 % en CAPA et de 31 à 41 % pour les bac pro et BTSA.

Il a également été mis en évidence une forte progression de la formation initiale et continue pour les femmes – plus de 10 % en 10 ans – et, surtout, une forte progression de la place des femmes dans l'enseignement supérieur, 60 % dans la formation des paysagistes, 64 % dans les formations d'ingénieurs agronomes.

La FNSEA a présenté devant PROVEA, en octobre 2013, une enquête sur les rémunérations de 2012 dont certains volets apportent des informations sur les niveaux de qualification des femmes et des hommes et sur les niveaux de salaires.

Concernant les salaires horaires de base (c'est-à-dire hors heures supplémentaires ou autres compléments de salaire), il existe très peu de différences entre le niveau de salaire moyen des femmes et celui des hommes. En effet, pour les CDI à temps plein, il existe un écart de salaire en faveur des hommes de 1,5 % (soit 15 centimes). En CDI à temps partiel, l'écart constaté est de 1,9 % en faveur des femmes ; le salaire horaire des femmes est toujours supérieur à celui des hommes, hormis pour le niveau « N4E2 ». Enfin, en CCD, les écarts de salaires sont quasi inexistantes.

Si le constat déduit des chiffres de la MSA présente dans certaines régions un différentiel de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes supérieur à 1 € en faveur des hommes (Alsace, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Pays de la Loire et Rhône-Alpes), il faut prendre en compte qu'il s'agit d'un taux moyen intégrant tous les éléments de rémunération soumis à cotisation, toutes qualifications confondues.

L'enquête FNSEA a également mis en avant que la part des rémunérations complémentaires dans la rémunération totale est similaire entre les femmes et les hommes.

En revanche, cette enquête a permis de constater que la réalisation d'heures supplémentaires diffère selon le sexe. Ainsi, en CDD, 38 % des hommes ont réalisé au moins 1 heure supplémentaire, contre 32 % des femmes ; en CDI à temps plein, 71 % des hommes ont réalisé au moins 1 heure supplémentaire, contre 57 % des femmes.

Cette enquête permet de constater plus une problématique de présence des femmes à certains niveaux de qualification que de disparités de rémunérations à qualifications équivalentes.

### Article 3

#### *Engagements des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs agricoles*

L'objectif principal des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs agricoles est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent au maintien d'un équilibre entre les femmes et les hommes.

En s'appuyant sur les constats réalisés sur les rémunérations (art. 2 et annexe du présent avenant), les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles invitent les partenaires sociaux locaux, dans le cadre notamment des CPRE, à rechercher et à examiner les éléments plus précis pouvant expliquer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, afin de déterminer les curseurs à maintenir ou à bouger pour faire évoluer la situation.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle, en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

#### 3.1. Accès aux métiers agricoles

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers agricoles, doit être favorisée la connaissance de ces métiers auprès des jeunes. Une attention particulière est portée pour que les jeunes femmes diplômées s'engagent dans les secteurs de la production agricole. D'autant que l'amélioration du matériel permet d'envisager l'accès à des emplois où, précédemment, le critère de la force physique était indispensable. Aujourd'hui, les femmes ont la capacité à tenir un emploi à tous les niveaux de qualification.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats. La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs. En conséquence, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du salarié.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles conviennent d'agir pour augmenter le taux de féminisation, afin d'améliorer le pourcentage d'emploi des femmes dans les différents niveaux de qualification, y compris les plus élevés des catégories « ouvriers », notamment en incitant et en favorisant le suivi de formations continues qualifiantes et certifiantes. A cet effet, elles décident de confier à la CPNE le soin de suivre l'évolution de l'accès des femmes à ces formations, en s'appuyant sur les outils mis à sa disposition tels que le FAFSEA.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que, lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quels que soient l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes.

#### 3.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, elles invitent le FAFSEA à être vigilant sur les propositions de formations, d'une part, quant au lieu de réalisation des formations (en privilégiant les formations de proximité) et, d'autre part, quant aux conditions d'organisation des formations (notamment, délai de convocation suffisamment long).

### 3.3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A ce titre, elles souhaitent réfléchir, dans le cadre de la CPNE, à la mise en œuvre d'un projet visant à faciliter la connaissance de ces initiatives.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont souvent plus dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi agricole, comme l'accès à des services de transports en commun ou à un logement ou l'organisation des gardes d'enfants.

En effet, les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activité agricole, y compris en milieu périurbain. Les salariés ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en agriculture peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise ou l'exploitation. L'accès au logement peut également s'avérer plus difficile en milieu rural, les aides et les solutions proposées étant plus largement applicables dans les secteurs urbains ou périurbains. De même, le recours à des gardes d'enfants n'offre pas les mêmes possibilités que les services proposés en ville.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Enfin, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles soutiennent et promeuvent toutes les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et des obligations familiales entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

#### **Article 5**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il 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 du préavis.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXES

---

Les annexes à cet avenant sont issues des organismes suivants :

- Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;
- Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture ;
- Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et des entreprises agricoles (FAFSEA) ;
- Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA/GPEC – Source enquête rémunérations).

Ne constituant pas un dispositif juridique sujet à extension, elles ne sont pas publiées au *BOCC*.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140290-000714

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---