

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/30 DU 16 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 .....	62

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/30

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (négoce) : accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel.....</b>	3
<b>Ameublement (négoce) : avenant n° 7 du 20 mai 2014 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance.....</b>	10
<b>Animation : avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel .....</b>	11
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) : accord de sous-branche du 12 juillet 2013 relatif aux orchestres à nomenclature .....</b>	15
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 2 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2014 .....</b>	18
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 2 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2014 .....</b>	20
<b>Bâtiment (Auvergne [ETAM]) : accord du 2 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2014 .....</b>	22
<b>Biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers) : accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel.....</b>	24
<b>Biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers) : avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel » .....</b>	28
<b>HLM (sociétés coopératives) : accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel.....</b>	31
<b>HLM (sociétés coopératives) : adhésion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO à l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel.....</b>	35
<b>Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 30 avril 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2014 .....</b>	36
<b>Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 23 mai 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014 ....</b>	40
<b>Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2013-01 du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2014 .....</b>	47
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015.....</b>	51
<b>Spectacle vivant : accord du 10 juin 2014 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré.....</b>	60

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

**ACCORD DU 20 MAI 2014**  
**RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1450852M  
IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entreprises en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire les aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité et pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de garanties particulières surtout en matière de protection sociale.

Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent qu'il est important que les salariés à temps partiel soient informés des conséquences de cette activité à temps partiel sur l'ensemble de leurs garanties sociales (prestations en nature et espèces de la sécurité sociale, droits à retraite...).

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

*Principes généraux*

La forme normale de recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet. Dès lors et en conformité avec l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties entendent affirmer que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Toutefois et par exception à ce principe, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue. Cette situation pourra concerner les salariés qui ont plusieurs employeurs et les salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur à ce seuil pour faire face à des contraintes personnelles, ceci en conformité avec les dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, ainsi que les étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études.

## Article 2

### *Durée conventionnelle*

Indépendamment des exceptions légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail) au seuil de 24 heures, un seuil inférieur pourra concerner :

- des salariés recrutés en vue de compléter les horaires de travail de salariés ayant dû, en raison de contraintes personnelles, solliciter un temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé parental...) pour la durée du temps libéré par la réduction du temps de travail de ces salariés. Toutefois dans cette hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne peut être inférieur à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel ;
- des salariés recrutés pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 24 heures pour le temps de travail correspondant à celui du salarié remplacé.

Les parties souhaitent rappeler qu'il ne peut s'agir ici que de situations temporaires donnant lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ;

- indépendamment des situations décrites ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de mise en place des délégués du personnel), ceci pour tenir compte des particularités et des contraintes de ces petites entités, la durée du travail ne pourra pas être inférieure à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel. Cette durée minimale de 16 heures ne concerne toutefois que les postes ou situations suivantes :
  - emplois de secrétariat ou comptabilité ;
  - pour l'emploi de vendeur dans la situation de cumul emploi-retraite.

La mise en œuvre de cette dérogation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés suppose une demande écrite du salarié qui précise la durée du travail sollicitée entre 16 et 24 heures, ceci pour convenance personnelle.

Enfin, les parties au présent accord entendent souligner que le seuil de 16 heures fixé au deuxième et quatrième alinéas du présent article, l'a été en considération des conditions définies par le code de la sécurité sociale pour prétendre aux prestations en espèces et en nature du régime général de la sécurité sociale. Si ces seuils devaient être modifiés, le présent accord serait adapté en conséquence.

## Article 3

### *Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel*

#### 3.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 3.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 3.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature) indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée.

A réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature). En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise...). A défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Si le salarié souhaite effectuer un horaire inférieur au seuil défini à l'article 1<sup>er</sup> dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, la demande devra être écrite et motivée.

#### **Article 4**

##### *Egalité de traitement avec les salariés à temps plein*

La situation des salariés à temps partiel au regard des principes applicables aux salariés à temps complet sont définis par :

- l'article L. 3123-9 du code du travail en ce qui concerne la durée de la période d'essai ;
- l'article L. 3123-10 du code du travail s'agissant de la rémunération ;
- l'article L. 3123-11 du code du travail s'agissant de l'accès aux droits reconnus aux salariés à temps complet ;
- l'article L. 3123-12 du code du travail s'agissant du calcul de l'ancienneté ;
- l'article L. 3123-13 du code du travail s'agissant du calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière constituer un obstacle à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. Dans toute la mesure du possible, les actions de formation au titre du plan de formation doivent s'effectuer pendant le temps de travail des salariés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur. Dans l'hypothèse où le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

#### **Article 5**

##### *Contrat de travail. – Avenant au contrat de travail*

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Lorsque le salarié justifiera d'une autre activité à temps partiel, son contrat tiendra compte dans la définition de ses horaires, des horaires déjà accomplis pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs ; de ce point de vue, les parties souhaitent que le contrat comporte, d'une part, une répartition des heures entre les jours de la semaine et, d'autre part, que dans cette répartition, celle-ci soit la plus précise possible, afin de permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois à temps partiel ;



- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l’entreprise ;
- une annexe au contrat de travail informera le salarié des conséquences en matière de protection sociale de son activité à temps partiel.

## **Article 6**

### *Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel*

#### 6.1. Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d’un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (horaires d’ouverture du magasin, nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d’interruptions d’activité au cours d’une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures. La pause prévue par l’article L. 3121-33 du code du travail ou toute autre pause ayant le même objet ne peut être considérée comme constituant une interruption d’activité au sens du présent alinéa.

#### 6.2. Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l’article L. 3123-14-2 du code du travail ou par l’article 2 du présent accord devront bénéficier d’horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l’article 5 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

#### 6.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l’horaire contractuel pourront être sollicitées par l’entreprise et effectuées par le salarié pour autant qu’un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales (soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l’horaire contractuel).

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

#### 6.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 4 mois (12 semaines) pour l'ensemble des huit compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sites distincts) indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si aucune candidature ne se manifeste dans l'établissement des entreprises à sites distincts, l'information sera ensuite adressée aux salariés des autres établissements de l'entreprise.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

### Article 7

#### *Garanties sociales des salariés à temps partiel*

##### 7.1. Accroissement permanent d'horaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à

leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Cette même priorité sera accordée si des heures sont libérées de manière permanente.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre signature). En cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par lettre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant la demande du salarié (par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature).

Les salariés ayant des horaires dérogatoires (art. L. 3123-14-2 du code du travail), et hormis les situations dans lesquelles le retour à l'horaire antérieur est légalement prévu, seront prioritaires pour l'obtention d'un accroissement permanent de l'horaire de travail en vue d'atteindre le seuil de 24 heures défini légalement, lorsque le motif à l'origine de la dérogation aura disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, la durée du temps de travail des salariés à temps partiel recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sera portée automatiquement, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016, au minimum légal. Ce surplus d'heures pourra concerner le même poste ou, si l'organisation du travail ne le permet pas, dans un emploi similaire ou équivalent. La rémunération allouée dans cette hypothèse sera au moins celle correspondant à l'emploi déjà occupé.

## 7.2. Egalité professionnelle

Les parties au présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'accord du 9 avril 2010 relatives à l'égalité professionnelle qui indiquent que « les employeurs s'efforcent de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée ».

## 7.3. Retraite. – Protection sociale

Les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander à ce que les cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire à temps complet. Il en est de même s'agissant des cotisations de retraite complémentaire. Une attention toute particulière sera apportée à la situation des salariés seniors sollicitant en fin de carrière une activité à temps partiel. Les entretiens organisés par les entreprises seront l'occasion d'informer les salariés seniors des conséquences d'une activité à temps partiel sur leur droit à la retraite.

## Article 8

### *Temps partiel et représentation du personnel*

#### 8.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière du bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail (nombre de demandes de dérogations individuelles).

Par ailleurs, une information sera faite trimestriellement au comité d'entreprise sur le nombre de salariés ayant sollicité dans le trimestre une dérogation au seuil légal de 24 heures.

## 8.2. Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

### **Article 9**

#### *Suivi de l'évolution du travail à temps partiel*

Dans le cadre du rapport annuel de branche, l'indicateur relatif aux horaires de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires précisera le statut des salariés concernés par ce type d'horaires (étudiants, cumul d'emplois...).

### **Article 10**

#### *Principe de faveur*

Le présent accord ne pourra être une cause de réduction ou de suppression d'avantages contenus dans des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet. Il ne pourra pas non plus y être dérogé dans un sens défavorable.

### **Article 11**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

### **Article 12**

#### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

### **Article 13**

#### *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNAEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

AVENANT N° 7 DU 20 MAI 2014  
À L'ACCORD DU 29 MAI 1989 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1450853M

**PRÉAMBULE**

En vue d'harmoniser la rédaction des dispositions relatives aux bénéficiaires de l'avenant de révision n° 6 du 11 janvier 2012, il a été décidé ce qui suit :

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

*Bénéficiaires des garanties*

Dans le premier alinéa de l'article 7.1 de l'avenant du 11 janvier 2012, après les mots « les salariés », les mots « cadres et non cadres » sont supprimés.

**Article 2**

*Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur au jour de sa signature pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

**Article 3**

*Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNAEM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

**AVENANT N° 148 DU 23 JUIN 2014**

**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1450854M

IDCC : 1518

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte, en particulier pour le personnel relevant des articles 1.4 et suivants de l'annexe I de la convention collective de l'animation.

Ces personnels tributaires des activités calées sur un rythme scolaire bénéficiaient de contrats de travail à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, afin de renforcer leurs droits, les partenaires sociaux ont signé l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs techniciens et professeurs.

Ce dernier a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en rappelant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces emplois restent soumis à la demande particulière des structures, parfois très faible selon, entre autres, les créneaux disponibles, très largement dépendante des calendriers scolaires et limitant ainsi les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique. Ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs employeurs ou en activité purement accessoire.

Il est donc convenu les modifications suivantes :

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

L'article 1.4.3 de l'annexe I est complété par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu la dérogation suivante quant à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés à temps partiel relevant du statut spécifique des animateurs techniciens et professeurs :

L'horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) pour les animateurs techniciens et professeurs est de 2 heures pour tout nouveau contrat signé après signature de cet avenant n° 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Cette disposition ne concerne pas les salariés étudiants de moins de 26 ans, pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel de la présente grille doit être organisée, dans la mesure du possible, de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée. »

## **Article 2**

Il est rajouté un article 1.4.7 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

### **« 1.4.7. Heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %. »

## **Article 3**

Il est rajouté un article 1.4.8 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

### **« 1.4.8. Complément d'heures**

Pour les cas où les dispositions de l'article 1.4.7 de la présente annexe ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- cas prévus, hors remplacement, pour le recours au contrat à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à quatre fois par an, avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives maximal ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 1.4.7 de la présente annexe et la durée totale de travail peut atteindre la durée légale. Il est également possible de demander d'effectuer des heures supplémentaires.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;



- en cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d’une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l’article 1.3 de l’annexe I de la convention collective de l’animation ;
- la durée de l’avenant ;
- l’horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l’horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu d’établissement de l’activité.

Toutes les heures effectuées dans le cadre de ce complément d’heures seront majorées de 25 %.

Au cas où l’avenant porte la durée à un temps plein légal, les heures travaillées au-delà du temps plein sont récupérées ou rémunérées conformément à l’article 5.4.1 de la convention collective de l’animation. »

#### **Article 4**

Il est rajouté un article 1.4.9 à l’annexe I de la convention collective nationale de l’animation :

##### **« 1.4.9. Priorité d’emploi**

Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l’accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d’heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) correspondant à leur emploi et/ou qualification. L’employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d’envisager un recrutement externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l’article 1.4.7 de la présente annexe, le refus par le salarié d’heures complémentaires au-delà de 10 % de l’horaire contractuel ou le refus d’avenant pour un complément d’heures n’a nul besoin d’être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire. »

#### **Article 5**

De manière générale, concernant les salariés à temps partiel, et dans l’attente de futures négociations, il est créé un article 5.4.8 « Salariés à temps partiel », dont un préambule indiquera :

« Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l’emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leur parcours professionnel et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l’emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d’une telle démarche de mutualisation de l’emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s’engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d’accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d’employeurs qui devront relever de la convention collective de l’animation ;
- intégrer dans l’observation des données de la branche animation le nombre d’emplois à temps partiels mutualisés ;
- élaborer un guide des “bonnes pratiques” pour partager l’emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et de développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d’évaluer l’état d’avancement de cette démarche. »



## Article 6

Afin de vérifier si cet avenant répond au mieux aux problématiques du secteur concernant le temps partiel, celui-ci est applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Dès la signature de l'avenant par les partenaires sociaux, ces derniers s'engagent à créer un observatoire des données de la branche sur le travail à temps partiel.

Cet observatoire donnera lieu à une étude statistique sur les personnels relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation (notamment identification des effectifs concernés, durée moyenne d'activité, incidence sur le nombre équivalents temps plein, nature des activités exercées, etc.), qui intégrera une analyse de la situation économique générale du secteur d'activités concerné.

Les données recueillies devront permettre une évaluation de la pertinence des dispositifs introduits par le présent avenant.

Sur la base de cette évaluation, les partenaires sociaux s'engagent à l'ouverture d'une négociation au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et dont l'objectif visera à apporter les ajustements éventuellement nécessaires à l'organisation du temps de travail à temps partiel des animateurs techniciens et professeurs relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation.

Si cette négociation devait ne pas aboutir à la signature d'un nouvel accord substitutif intégrant les ajustements justifiés par l'évaluation réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire ci-dessus mentionné et à la date du 31 décembre 2017, l'horaire de service minimal figurant à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant sera automatiquement porté à 4 heures dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 7

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNEA.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DE SOUS-BRANCHE DU 12 JUILLET 2013

RELATIF AUX ORCHESTRES À NOMENCLATURE

NOR : ASET1450869M

IDCC : 1285

Entre :

La CPDO ;

Le SYNOLYR,

D'une part, et

La FC CFTC ;

Le SNM FO ;

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

Le SNAM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC ci-après) pour une partie des entreprises qui en dépendent, à savoir les « orchestres à nomenclature » tels que définis dans le préambule du titre XV de ladite convention collective.

Toute autre entreprise relevant du champ de la CCNEAC et qui n'est pas un orchestre à nomenclature est donc expressément exclue du champ du présent accord.

**Article 2**

*Progression des salaires des musiciens engagés en CDI*

**Article 2.1**

*Progression des salaires*

En raison de la nature de l'emploi des musiciens engagés en CDI dans les orchestres à nomenclature, les parties conviennent de leur attribuer une progression des salaires, minimaux et réels, plus

avantageuse que celle accordée par l'article X.2 de la CCNEAC. Ainsi, sous réserve des modalités d'entrée en vigueur précisées à l'article 2.3, elles conviennent que :

Le salaire brut de chaque musicien en CDI doit progresser au minimum de 15 % dans les 15 premières années et de 30 % dans les 40 premières années, en plus des augmentations collectives accordées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). Après 40 ans, le salaire brut doit progresser d'au moins 0,5 % par an, jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Cette progression est individuelle et doit être constatée à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Les accords d'entreprise définissent les modalités précises pour parvenir à ces pourcentages minimaux.

## **Article 2.2**

### *Cumul*

Cette progression se cumule avec les revalorisations résultant :

- de la négociation annuelle des salaires visée à l'article X.1 de la CCNEAC ;
- de toute négociation collective d'entreprise prévoyant une revalorisation générale des salaires.

Cette progression ne se cumule pas avec les revalorisations de tout accord collectif d'entreprise ayant prévu une progression des salaires en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'emploi.

Les éventuelles augmentations collectives liées au rattrapage des salaires minimaux conventionnels qui sont entrés en vigueur en 2005 n'entrent pas dans le calcul de la progression individuelle du salaire liée à l'ancienneté du salarié dans son poste.

## **Article 2.3**

### *Entrée en vigueur de l'article 2*

Le présent article 2 sera applicable à la date du premier anniversaire suivant la signature de l'accord ; pour sa réalisation, les partenaires sociaux de l'entreprise auront 1 an pour négocier la nouvelle progression qui serait applicable à tout musicien recruté par la suite.

Compte tenu de la situation économique des orchestres, les parties conviennent qu'au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, il n'y aura pas de rétroactivité d'application des principes énoncés à l'article 2.1 aux musiciens déjà en poste dans les orchestres qui ont eu une progression moins favorable. Toutefois, afin de permettre à ces musiciens de bénéficier en partie de ces nouvelles dispositions, les accords d'entreprise préciseront plusieurs cas particuliers avec les conditions minimales suivantes :

- le cas d'un musicien ayant jusqu'à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel il sera déterminé une progression annuelle qui lui permettra d'atteindre au minimum 12 % dans les 20 premières années dans l'entreprise et 15 % dans les 25 premières années (suivie de la progression prévue après 15 ans d'ancienneté pour les salariés entrants) ;
- le cas d'un musicien qui a plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel il sera déterminé une progression annuelle qui lui permettra d'atteindre au minimum 25 % dans les 40 premières années dans l'entreprise (suivie de la progression prévue après 40 ans d'ancienneté pour les salariés entrants) ;
- le cas d'un musicien qui a plus de 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui doit bénéficier au minimum de 0,5 % par an jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Les accords d'entreprise veilleront à ce que la progression ou le coefficient lié à l'ancienneté d'un musicien déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'accord ne soit pas inférieur à celui d'un musicien recruté postérieurement à ladite entrée en vigueur.

## **Article 2.4**

### *Maintien de l'ancienneté en cas de changement de poste*

Si un musicien vient à changer de poste à l'intérieur de l'orchestre, les parties conviennent qu'il doit garder le bénéfice du nombre d'années d'ancienneté acquis au sein de l'orchestre.

Les parties incitent les orchestres, au moment du recrutement d'un musicien, à tenir compte de l'ancienneté acquise par le musicien au sein d'un orchestre semblable, et ce conformément aux usages et aux accords d'entreprise.

## **Article 3**

### *Rémunération des musiciens engagés en CDD*

Les présentes dispositions viennent remplacer le paragraphe « Cas particulier des artistes musiciens engagés en CDD dans les formations orchestrales employant des musiciens en CDI » à l'article X.3.3.A de la CCNEAC.

« Le musicien engagé en CDD supérieur à 1 mois est rémunéré sur la même base mensuelle que le musicien permanent.

Le musicien engagé en CDD inférieur à 1 mois est rémunéré sur la même base horaire que le musicien permanent de même catégorie (salaire de base).

Chaque entreprise devra établir un taux minimal horaire en fonction des catégories et des salaires des permanents. Ce taux horaire sera calculé en divisant le salaire annuel de base par l'horaire collectif annuel de l'orchestre (congrés compris). En tout état de cause, il ne peut être inférieur au salaire annuel minimal de la CCNEAC, divisé par l'horaire annuel de référence de la CCNEAC (1 224 heures).

Dans le cas où il y a un seul service dans le contrat, le musicien est engagé pour un minimum de 3 heures, quelle que soit la durée réelle du service, et le montant journalier ne peut pas être inférieur à 90 €. Ce montant sera revalorisé chaque année dans le cadre de la NAO de la branche.

Pour les musiciens engagés en CDD, les accords d'entreprise définiront les modalités de rémunération des temps de transports collectifs sans découper organisés par l'employeur. »

## **Article 4**

### *Extension et entrée en vigueur*

Sous réserve des précisions mentionnées à l'article 2.3, les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 12 juillet 2013.

Fait à Avignon, le 12 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 2 JUIN 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1450860M  
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 2 juin 2014. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> juillet 2014 la partie fixe à 403,15 € et la valeur du point à 6,20 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 445,41 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 445,41	9,53
– position 2	170	1 457,15	9,61
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 550,15	10,22
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 705,15	11,24
– position 2	230	1 829,15	12,06
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 953,15	12,88
– position 2	270	2 077,15	13,70

### Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 2 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 2 JUIN 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1450859M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 2 juin 2014. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> juillet 2014 la partie fixe à 403,15 € et la valeur du point à 6,20 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 445,41 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 445,41	9,53
– position 2	170	1 457,15	9,61
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 550,15	10,22
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 705,15	11,24
– position 2	230	1 829,15	12,06
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 953,15	12,88
– position 2	270	2 077,15	13,70

### Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 2 juin 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 2 JUIN 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1450858M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 465,65
B	1 549,28

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 660,58
D	1 811,25
E	1 997,43
F	2 216,98
G	2 475,27
H	2 798,12

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Clermont-Ferrand, le 2 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE**  
**EXTRA-HOSPITALIERS**

ACCORD DU 19 JUIN 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450861M  
IDCC : 959

PRÉAMBULE

A la suite de la publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations sur le temps partiel visant notamment à définir :

- la ou les durées minimales de travail des salariés à temps partiel dans la branche ;
- les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- les dérogations possibles à la ou les durées minimales conventionnelles ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- la possibilité de conclure des avenants au contrat de travail à temps partiel permettant temporairement d'augmenter la durée de travail prévue au contrat.

A titre d'information, il est précisé que les partenaires sociaux se sont engagés par ailleurs à ouvrir des négociations sur les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 autres que celles relatives au travail à temps partiel (mise en place d'une complémentaire santé, développement de la gestion professionnelle des emplois et des compétences, conditions de la mobilité volontaire sécurisée).

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

**Article 2**

*Durée minimale de travail des salariés à temps partiel*

2.1. Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette

durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article L. 3123-14-3 du code du travail prévoit toutefois qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les parties au présent accord ont considéré nécessaire de définir une telle durée.

## 2.2. Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée dans la branche en principe à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est toutefois fixée à 8 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers, eu égard notamment aux contraintes d'organisation du travail liées à ces emplois et à l'activité même des laboratoires. En effet, et à titre d'exemple de ces contraintes organisationnelles inhérentes à l'activité, les prélèvements sont majoritairement effectués le matin, et le ménage souvent en dehors des plages horaires d'ouverture des laboratoires au public.

## 2.3. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles visées à l'article 2.2 compatible avec ses études, peut être fixée au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

## 2.4. Dérogation sur demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles prévues à l'article 2.2 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées à l'article 2.2.

Cette demande est écrite et motivée.

La durée du travail des intéressés est définie par le contrat de travail.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées du temps de travail définies à l'article 2.2.

# Article 3

## *Garanties particulières*

Les salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit, sur le fondement des articles 2.2 et 2.4, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) doivent bénéficier de garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou leur permettant de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article 2.1.

Ainsi, il ne peut être dérogé à la durée minimale légale rappelée à l'article 2.1, en application des articles 2.2 et 2.4, qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié concerné sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail rappelle cette obligation pour l'employeur.

Par ailleurs, en cas de demande de l'employeur de changer la répartition de la durée du travail, lorsque cela est prévu au contrat, le salarié à temps partiel peut refuser ce changement, sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit et communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Il est rappelé qu'en cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance prévu par l'article 3 du chapitre III de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1999.

Enfin, le refus d'accomplir des heures complémentaires pour un salarié à temps partiel ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement, y compris lorsque le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de faire faire des heures complémentaires au salarié à temps partiel.

#### **Article 4**

##### *Complément d'heures*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut en cas de nécessité proposer à un salarié à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par son contrat de travail.

Le refus par le salarié du complément d'heures proposé par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'acceptation du salarié est formalisée par la signature d'un avenant à son contrat de travail qui mentionne les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

A l'expiration de la période fixée par l'avenant au contrat de travail, la durée de travail du salarié sera celle initialement fixée au contrat de travail.

Une fois par an l'employeur interroge les salariés à temps partiel afin de connaître ceux susceptibles d'être intéressés, le cas échéant, par un complément d'heures.

C'est prioritairement à ces derniers que l'employeur propose, le cas échéant, un complément d'heures, pour autant que le complément d'heures concerne un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Si plusieurs salariés sont volontaires pour bénéficier d'un complément d'heures ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, l'employeur définit les critères objectifs retenus pour fixer l'ordre de priorité des bénéficiaires, en prenant notamment en compte la durée de travail contractuelle des intéressés, les charges de famille.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier du complément d'heures peuvent demander à leur employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, les critères de priorité retenus par ce dernier. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre dans les mêmes formes.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus et du nombre d'avenants de compléments d'heures conclu en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

## **Article 5**

### *Suivi de l'accord*

Un comité de suivi composé des signataires de l'accord sera mis en place par la commission paritaire de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Il assurera le suivi une fois par an de l'application de cet accord et rendra compte à la commission paritaire, qui prendra éventuellement les mesures permettant l'évolution ou l'adaptation du présent accord pour être en phase avec la réalité des entreprises.

## **Article 6**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de leur date d'entrée en vigueur.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social par l'une des organisations signataires.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFASS CFE-CGC.

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**

IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES  
EXTRA-HOSPITALIERS**

---

AVENANT DU 19 JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 1999  
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ARTICLE 3 « TEMPS PARTIEL »

NOR : ASET1450862M

IDCC : 959

---

Entre :

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Au préambule de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999  
sur l'aménagement du temps et la réduction du temps de travail*

Le deuxième alinéa est modifié comme suit :

« Les laboratoires de biologie médicale emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel. Les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés. »

## Article 2

*A l'article 3.1 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail*

Les dispositions de l'article 3.1 « Définition. – Durée » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :
- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
  - à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
  - à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement. »

## Article 3

*A l'article 3.4.2 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail*

Les dispositions de l'article 3.4.2 « Rémunération » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par les dispositions légales. »

## Article 4

*A l'article 3.4.3 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail*

Les dispositions de l'article 3.4.3 « Revalorisation » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. »

## Article 5

*A l'article 3.6 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail*

Les dispositions de l'article 3.6 « Temps partiel annuel choisi » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées.



## **Article 6**

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS**  
**COOPÉRATIVES D'HLM**

---

ACCORD DU 30 JUIN 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450864M

IDCC : 1588

---

**PRÉAMBULE**

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'engager une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel compte tenu de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au temps partiel.

Selon le rapport d'activité et d'orientation de la fédération de 2013, la branche est caractérisée par une forte proportion de petites entreprises (effectif moyen par coopérative de 10,6 salariés en 2012). Ainsi, 67 % des coopératives emploient moins de 10 salariés, et seules deux structures comptent plus de 50 salariés.

Dans la branche, le travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine concerne 17 % du personnel de direction et 14 % du personnel de proximité.

Les coopératives sont attentives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des sociétés coopératives d'HLM à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

**Article 2**

*Personnel concerné*

Trois catégories d'emplois sont concernées par cet accord :

- le personnel de proximité ;
- le personnel de direction ;
- le personnel participant à l'animation du sociétariat (conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale...).

Les autres catégories de personnel travaillant à temps partiel restent soumises aux dispositions légales prévues aux articles L. 3123-1 à L. 3123-30 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Durée minimale d'activité*

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Compte tenu des activités des coopératives, il peut être dérogé selon les conditions prévues au présent article à la durée minimale prévue par la loi pour les personnels définis dans l'article 2.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée dans les coopératives d'HLM à 2 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les seuls emplois définis dans l'article 2.

### **Article 3.1**

#### *Contrat de travail à temps partiel*

Pour le personnel visé à l'article 2 du présent accord, tout recrutement à temps partiel donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les conditions de l'article 6 du présent accord ;
- la convention collective appliquée par l'entreprise.

### **Article 4**

#### *Cumul de plusieurs emplois et changement du planning*

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée. Dans ce cas, l'existence du cumul de plusieurs emplois doit être portée à la connaissance de l'employeur.

### **Article 5**

#### *Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes*

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre de l'aménagement de la durée de travail), les horaires de travail des salariés à temps partiel visés à l'article 2 seront regroupés sur des demi-journées ou journées complètes.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées de la façon suivante :

La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 2 heures de travail effectif.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci telle que prévue à l'article 3.1.

## **Article 6**

### *Priorité d'emploi*

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

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

## **Article 7**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 20 %.

## **Article 8**

### *Dispositions d'application*

### **Article 8.1**

#### *Commission de suivi*

Il est constitué une commission de suivi du présent accord au sein de la commission paritaire nationale. Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle a pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications au regard d'un bilan réalisé par ses soins ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte pour les salariés et les employeurs.

### **Article 8.2**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 8.3**

#### *Révision et dénonciation*

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

A la demande d'une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s'engager chaque année à la date anniversaire du présent accord et la liste des catégories d'emplois prévues à l'article 2 pourra être modifiée par avenant.

#### **Article 8.4**

##### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises concernées par le champ d'application.

#### **Article 8.5**

##### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

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

FNSCHLM.

##### **Syndicats de salariés :**

SNP Coop UNSA ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS**  
**COOPÉRATIVES D'HLM**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JUILLET 2014  
DE LA FPSPS FO À L'ACCORD DU 30 JUIN 2014  
RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450865M  
IDCC : 1588

---

Paris, le 15 juillet 2014.

*FPSPS FO*  
*153-155, rue de Rome*  
*75017 Paris*

Madame, Monsieur,

Par application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO a décidé d'adhérer par la présente à l'accord national du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel dans les sociétés coopératives d'HLM.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE  
(Gard et Lozère)  
(27 décembre 1999)**

*(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

---

**ACCORD DU 30 AVRIL 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450857M  
IDCC : 2126

---

Entre :

L'UIMM Gard et Lozère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

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

*Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2014*

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2014 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaire et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévue par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant, à ce titre, des dispositions de la convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

S'agissant des rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonctions, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Valeur du point*

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté reste fixée à 4,97 €.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 4**

#### *Clause de revoyure*

Compte tenu du contexte économique et social incertain, il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.



## **Article 5**

### *Dépôt légal*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2014

Horaire mensuel de 151,67 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	17 476	17 476	–
	145	17 493	17 493	–
	155	17 509	17 509	–
II	170	17 568	17 568	–
	180	–	17 573	–
	190	17 780	17 780	–
III	215	18 487	18 487	18 487
	225	–	18 566	–
	240	19 502	19 502	19 502
IV	255	20 109	20 109	20 109
	270	20 660	20 660	–
	285	21 798	21 798	22 573
V	305	–	24 510	25 273
	335	–	25 657	26 521
	365	–	26 803	27 656
	395	–	29 097	30 266

**Convention collective**

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Saône-et-Loire)  
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

---

**AVENANT DU 23 MAI 2014**

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

NOR : ASET1450855M  
IDCC : 1564

---

Entre :

L'UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

La FM CGC ;

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie Saône-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

**Date d'application**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies ci-dessous sont applicables à compter de l'année 2014.

**Définition et modalités d'application**

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces rémunérations annuelles garanties sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les rémunérations annuelles garanties base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail, d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas ces rémunérations annuelles garanties ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

#### Assiette de comparaison

Ces rémunérations annuelles garanties, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la rémunération annuelle garantie de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces rémunérations annuelles garanties incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

#### Article 2

##### *Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2014*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR
140	17 878
145	17 889
155	17 899
170	18 047
180	18 154
190	18 344
215	18 764
225	19 204
240	19 976
255	20 785
270	21 832
285	22 879
305	24 211
335	27 009
365	29 138
395	30 938

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des rémunérations annuelles garanties de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués avant le 1<sup>er</sup> mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire, qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

### **Article 3**

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à 5,19 €.

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

### **Article 4**

#### *Panier de nuit*

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à 7,61 €.

### **Article 5**

#### *Complément annuel de rémunération*

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à 413 €.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt*

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

(Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,19 € au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF	OUVRIER et technicien d'atelier	AGENT DE MAÎTRISE	MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	726,60	1		
	2	145	752,55	2		
	3	155	804,45	3		
II	1	170	882,30	P1		
	2	180	934,20			
	3	190	986,10	P2		
III	1	215	1 115,85	P3	AM1	1 193,96
	2	225	1 167,75			
	3	240	1 245,60	TA1	AM2	1 332,79
IV	1	255	1 323,45	TA2	AM3	1 416,09
	2	270	1 401,30	TA3		
	3	285	1 479,15	TA4	AM4	1 582,69
V	1	305	1 582,95		AM5	1 693,76
	2	335	1 738,65		AM6	1 860,36
	3	365	1 894,35		AM7	2 026,95
		395	2 050,05			2 193,55

**Barème des primes d'ancienneté**  
(Base 35 heures)

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		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 %)
I	1	726,60	21,80	29,06	36,33	43,60	50,86	58,13	65,39	72,66	79,93	87,19	94,46	101,72	108,99
	2	752,55	22,58	30,10	37,63	45,15	52,68	60,20	67,73	75,26	82,78	90,31	97,83	105,36	112,88
	3	804,45	24,13	32,18	40,22	48,27	56,31	64,36	72,40	80,45	88,49	96,53	104,58	112,62	120,67
II	1	882,30	26,47	35,29	44,12	52,94	61,76	70,58	79,41	88,23	97,05	105,88	114,70	123,52	132,35
	2	934,20	28,03	37,37	46,71	56,05	65,39	74,74	84,08	93,42	102,76	112,10	121,45	130,79	140,13
	3	986,10	29,58	39,44	49,31	59,17	69,03	78,89	88,75	98,61	108,47	118,33	128,19	138,05	147,92
III	1	1 115,85	33,48	44,63	55,79	66,95	78,11	89,27	100,43	111,59	122,74	133,90	145,06	156,22	167,38
	2	1 167,75	35,03	46,71	58,39	70,07	81,74	93,42	105,10	116,78	128,45	140,13	151,81	163,49	175,16
	3	1 245,60	37,37	49,82	62,28	74,74	87,19	99,65	112,10	124,56	137,02	149,47	161,93	174,38	186,84
IV	1	1 323,45	39,70	52,94	66,17	79,41	92,64	105,88	119,11	132,35	145,58	158,81	172,05	185,28	198,52
	2	1 401,30	42,04	56,05	70,07	84,08	98,09	112,10	126,12	140,13	154,14	168,16	182,17	196,18	210,20
	3	1 479,15	44,37	59,17	73,96	88,75	103,54	118,33	133,12	147,92	162,71	177,50	192,29	207,08	221,87
V	1	1 582,95	47,49	63,32	79,15	94,98	110,81	126,64	142,47	158,30	174,12	189,95	205,78	221,61	237,44
	2	1 738,65	52,16	69,55	86,93	104,32	121,71	139,09	156,48	173,87	191,25	208,64	226,02	243,41	260,80
	3	1 894,35	56,83	75,77	94,72	113,66	132,60	151,55	170,49	189,44	208,38	227,32	246,27	265,21	284,15
		2 050,05	61,50	82,00	102,50	123,00	143,50	164,00	184,50	205,01	225,51	246,01	266,51	287,01	307,51

*Ouvriers*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		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 %)
I	1	1	762,93	30,52	38,15	45,78	53,41	61,03	68,66	76,29	83,92	91,55	99,18	106,81	114,44
	2	2	790,18	31,61	39,51	47,41	55,31	63,21	71,12	79,02	86,92	94,82	102,72	110,62	118,53
	3	3	844,67	33,79	42,23	50,68	59,13	67,57	76,02	84,47	92,91	101,36	109,81	118,25	126,70
II	1	P1	926,42	37,06	46,32	55,58	64,85	74,11	83,38	92,64	101,91	111,17	120,43	129,70	138,96
	2														
	3	P2	1 035,41	41,42	51,77	62,12	72,48	82,83	93,19	103,54	113,89	124,25	134,60	144,96	155,31
III	1	P3	1 171,64	46,87	58,58	70,30	82,01	93,73	105,45	117,16	128,88	140,60	152,31	164,03	175,75
	2														
	3	TA1	1 307,88	52,32	65,39	78,47	91,55	104,63	117,71	130,79	143,87	156,95	170,02	183,10	196,18
IV	1	TA2	1 389,62	55,58	69,48	83,38	97,27	111,17	125,07	138,96	152,86	166,75	180,65	194,55	208,44
	2	TA3	1 471,37	58,85	73,57	88,28	103,00	117,71	132,42	147,14	161,85	176,56	191,28	205,99	220,70
	3	TA4	1 553,11	62,12	77,66	93,19	108,72	124,25	139,78	155,31	170,84	186,37	201,90	217,44	232,97



*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		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 %)
III	1	AM1	1 193,96	47,76	59,70	71,64	83,58	95,52	107,46	119,40	131,34	143,28	155,21	167,15	179,09
	2														
	3	AM2	1 332,79	53,31	66,64	79,97	93,30	106,62	119,95	133,28	146,61	159,94	173,26	186,59	199,92
IV	1	AM3	1 416,09	56,64	70,80	84,97	99,13	113,29	127,45	141,61	155,77	169,93	184,09	198,25	212,41
	2														
	3	AM4	1 582,69	63,31	79,13	94,96	110,79	126,62	142,44	158,27	174,10	189,92	205,75	221,58	237,40
V	1	AM5	1 693,76	67,75	84,69	101,63	118,56	135,50	152,44	169,38	186,31	203,25	220,19	237,13	254,06
	2	AM6	1 860,36	74,41	93,02	111,62	130,22	148,83	167,43	186,04	204,64	223,24	241,85	260,45	279,05
	3	AM7	2 026,95	81,08	101,35	121,62	141,89	162,16	182,43	202,70	222,96	243,23	263,50	283,77	304,04
			2 193,55	87,74	109,68	131,61	153,55	175,48	197,42	219,36	241,29	263,23	285,16	307,10	329,03

Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES  
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

---

**AVENANT N° 2013-01 DU 4 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX PRIMES  
ET AUX INDEMNITÉS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : ASET1450856M

IDCC : 1987

Entre :

Le SIFPAF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

*Barème de calcul de la prime d'ancienneté  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	7,92
140	7,95
145	7,97
150	7,99
155	8,01
160	8,03
165	8,04
170	8,06
175	8,17
180	8,30
185	8,43
190	8,57
195	8,72
200	8,88
210	9,21
220	9,52
230	9,85
240	10,16
250	10,47
260	10,77
270	11,09
280	11,39
290	11,69
300	12,00
310	12,32
320	12,63
330	12,94
340	13,26

**Article 2**

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

*Barème des salaires minima horaires  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
135	9,58
140	9,62
145	9,66

COEFFICIENT	MONTANT
150	9,70
155	9,75
160	9,79
165	9,83
170	9,87
175	9,91
180	9,95
185	9,99
190	10,03
195	10,14
200	10,31
210	10,69
220	11,05
230	11,44
240	11,80
250	12,17
260	12,51
270	12,87
280	13,22
290	13,58
300	13,94
310	14,31
320	14,66
330	15,03
340	15,40
350	15,76
400	17,59
500	21,27
600	24,93

### **Article 3**

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 460 € au 31 mai 2014.

### **Article 4**

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,80 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale à 10,50 €.

## **Article 5**

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année. C'est sur la base du dernier rapport, élaboré en décembre 2013, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise s'est rééquilibré en faveur des femmes (notamment au sein de la catégorie techniciens et agents de maîtrise où nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui passe de 6 % en 2011 à 4,3 % en 2012).

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent poursuivre leurs efforts, raison pour laquelle ils ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1<sup>er</sup> décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour du congé de maternité ; l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition, et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de les supprimer.

## **Article 6**

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

## **Article 7**

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3364

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

Brochure n° 3365

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

Brochure n° 3366

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

AVENANT N° 1 DU 11 JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 20 JUIN 2013  
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT POUR LES ANNÉES 2013 À 2015

NOR : ASET1450866M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

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

Vu le code de la santé publique ;

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

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

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

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

Vu l'accord d'intéressement du 20 juin 2013 des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 et sa lettre d'agrément du 11 décembre 2013,  
il a été convenu ce qui suit :

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

### *Dispositions générales*

Les articles 3, 5.1 et 6 de l'accord d'intéressement des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 du 20 juin 2013 ainsi que son annexe II sont modifiés ainsi qu'il suit.

## **Article 1.1**

### *Calcul du montant global et indicateurs de mesure*

L'article 3 de l'accord d'intéressement susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 3

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

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

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

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

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

Les indicateurs sont les suivants :

- le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
- le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse). Cet indicateur s'applique à compter de 2015 ;
- la progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr ;
- le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès ;
- le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
- le développement des prélèvements automatiques ;
- le taux de disponibilité des applications informatiques.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur varie entre 0 et 1.

Le coefficient national de performance prend en compte six indicateurs en 2014 et sept indicateurs en 2015 suivant la pondération visée ci-dessous :

*(En pourcentage.)*

NOM DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION	
	2014	2015
Le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	20	10
Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse)	néant	10

NOM DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION	
	2014	2015
La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr	20	20
Le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	20	20
Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	10	10
Le développement des prélèvements automatiques	10	10
Le taux de disponibilité des applications informatiques	20	20

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe. »

### **Article 1.2**

#### *Intéressement spécifique des caisses de base, hors caisses des professions libérales*

A l'article 5.1 de l'accord d'intéressement susvisé, l'alinéa :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse), indicateur applicable à compter de 2014 ».

Est remplacé par l'alinéa suivant :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse) indicateur applicable à compter de 2015 ».

### **Article 1.3**

#### *Répartition individuelle*

L'article 6 de l'accord d'intéressement susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 6

#### *Répartition individuelle de l'intéressement*

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

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

### **Article 1.4**

#### *Tableaux annexes*

L'annexe II « Synthèse des indicateurs » de l'accord d'intéressement susvisé est remplacée par les tableaux annexés au présent avenant.



## **Article 2**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de l'exercice 2014.

En cas d'opposition valable au présent avenant, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur. En outre, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Le texte du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 11 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.

## ANNEXE II

### SYNTHÈSE DES INDICATEURS

#### 1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS de référence	OBJECTIFS annuels	PÉRIMÈTRE caisse	NUMÉRO indicateur
Portail CREA	Respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de retraite de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Seuil 96,35 %	En 2013 : 96,50 % En 2014 : 97,20 % En 2015 : 97,55 %	Caisses RSI	D1
Suivi INDIGO	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2014 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due Base COG FP 4 300	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2014	En 2015 : 85 %	Caisses RSI	D2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Seuil 132 162	En 2013 : 400 000 En 2014 : 600 000 En 2015 : 800 000	Caisses RSI	D3
Données de la comptabilité	Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	Montants encaissés par rapport aux émissions RCT récupérées sur l'année sur tous risques : prestations maladie, invalidité, vieillesse, décès (assurés et ayants droit prestataires)	Seuil 39 M€	En 2013 : 39,5 M€ En 2014 : 40 M€ En 2015 : 40,2 M€	Caisses RSI	D4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Seuil 12,68 %	En 2013 : 11,48 % En 2014 : 10,18 % En 2015 : 9,18 %	Caisses RSI hors professions libérales	D5

SOURCE	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEURS de référence	OBJECTIFS annuels	PÉRIMÈTRE caisse	NUMÉRO indicateur
Suivi INDIGO	Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : valeur de référence + 4 En 2015 : valeur de référence + 8	Caisses RSI hors professions libérales	D6
	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales Base COG FP 13 400	Seuil 2012 : 97 %	En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	Caisse nationale	D7

## 2. Synthèse des indicateurs de répartition

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
<b>Organismes autres que caisse nationale et caisses des professions libérales</b>					
Portail CREA	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de pension de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
Suivi INDIGO Base COG FP 4 300	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2015 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Classement retenu pour la répartition 2014 et 2015 combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente En 2013, 100 % par le niveau atteint	De 1 à 6	R3
Suivi INDIGO Base COG FP 3 700	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
Suivi INDIGO	Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations	Pourcentage des liasses de radiation issues des centres de formalités des entreprises traitées dans les 10 jours, de la date de réception des flux CFE au RSI jusqu'à l'envoi des flux traités vers les Urssaf et les OC	Classement retenu pour la répartition combinant : – pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; – pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
<b>Caisse nationale. – Indicateurs spécifiques</b>					
Suivi interne	Décentralisation des sessions de formation nationale au titre du plan de formation (CNFDC)	Sur actions de formation en présentiel figurant à l'offre nationale de formations financées sur les fonds de la FPC (hors GA) : nombre d'actions réalisées localement (caisses ou CIRF) / nombre de sessions totales	Seuil : 25 % Objectifs : En 2013 : 27 % En 2014 : 30 % En 2015 : 33 %	De 1 à 6	CN1
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans les délais d'affiliation, hors délais de matchage (CNIC)	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / nombre d'affiliations reçues	Seuil : 65,8 % Objectifs : En 2013 : 75 % En 2014 : 80 % En 2015 : 90 %	De 1 à 6	CN2
Suivi INDIGO Base COG FP 13 400	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales	Seuil : 97 % Objectifs : En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	De 1 à 6	CN3
Données de la comptabilité	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction (en euros) des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale	Seuil : consommation 2012, soit 38 672 000 € Objectifs : En 2013 : – 2,6 % de 2012 En 2014 : – 2,6 % de 2013 En 2015 : – 1,2 % de 2014	De 1 à 6	CN4
Données de la comptabilité	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse nationale	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse (étalement central Dionys et sites rattachés)	Seuil : 102 081 € Objectifs : En 2013 : – 5 % de 2012 En 2014 : – 5 % de 2013 En 2015 : – 5 % de 2014	De 1 à 6	CN5

SOURCE indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	PONDÉRATION	GRADUATION des résultats	NUMÉRO indicateur
Base COG FP 13 500	Taux synthétique de respect des jalons du schéma directeur informatique	<p>Taux de respect des jalons des cinq projets stratégiques et des autres projets majeurs du schéma directeur des systèmes d'information</p> <p>Sont dits stratégiques les projets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mise en production de GAYA au premier semestre 2014 ;</li> <li>– déploiement d'un outil de gestion client au premier semestre 2014 ;</li> <li>– mise en production du système dédié et partagé de recouvrement SCDP au premier semestre 2014 ;</li> <li>– mise en production de l'outil de liquidation de retraite à fin 2012 ;</li> <li>– mise en production du module de droits acquis en lien avec SCDP au premier semestre 2014</li> </ul> <p>Les projets sont fixés à l'annexe du programme 13 de la COG</p>	<p>Objectifs</p> <p>En 2013, 2014 et 2015, à parts égales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % des objectifs stratégiques de l'exercice ;</li> <li>– 80 % des autres objectifs SDSI de l'exercice</li> </ul>	De 1 à 6	CN6

**Accord professionnel**

**SPECTACLE VIVANT**

---

ACCORD DU 10 JUIN 2014

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL  
POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

NOR : ASET1450863M

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein des branches du spectacle vivant et enregistré se sont réunies pour aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail pour les salariés engagés dans les différentes branches du spectacle.

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

Le présent accord concerne :

- l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est prévu (sans préjudice de l'évolution de la jurisprudence) par les conventions collectives et les accords collectifs, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage. Ils seront ci-après dénommés les « salariés intermittents du spectacle » ;
- l'ensemble des employeurs occupant un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle dans les branches du spectacle vivant et du spectacle enregistré, à savoir les entreprises artistiques et culturelles, le spectacle vivant privé, les entreprises techniques au service de la création et de l'événement, la production audiovisuelle, la production de films d'animation, la production cinématographique, l'édition phonographique, la radiodiffusion, la télédiffusion.

**Article 2**

Dans la mesure où les salariés intermittents du spectacle de ces différentes branches sont placés dans des situations d'emploi discontinu particulières, liées notamment aux contraintes propres au spectacle, à la durée limitée de leur mission, au cumul d'activités dans une même période, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année et à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, les parties conviennent que les dispositions contenues dans les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail ne correspondent pas à des situations de travail concrètes pour ces salariés.

En conséquence, les parties considèrent que les dispositions desdits articles ne sauraient s'appliquer aux contrats de travail des salariés intermittents du spectacle.

### **Article 3**

Pour les salariés autres que les salariés intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, les parties conviennent que des négociations pourront s'ouvrir branche par branche pour aménager les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail si des situations de travail (rythmes d'exploitation, emplois particuliers...) le nécessitent.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de cet accord.

Fait à Paris, le 10 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FESAC ;  
STP ;  
SCC ;  
SYNAVI.

#### **Syndicats de salariés :**

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



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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/30

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 58 du 23 juin 2014.....</b>	64
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 16 avril 2014 .....</b>	66
<b>Exploitations agricoles (Bouches-du-Rhône [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 12 mai 2014.....</b>	73
<b>Exploitations agricoles (Gironde) : avenant n° 31 du 10 juin 2014 .....</b>	75
<b>Exploitations agricoles (Hérault [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 12 juillet 2011 à l'accord de prévoyance.....</b>	79
<b>Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 22 avril 2014.....</b>	81
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Vendée) : accord du 27 février 2014 instaurant une cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation du coût du licenciement pour inaptitude .....</b>	90
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée [salariés non cadres]) : avenant n° 190 du 17 mars 2014 à l'accord du 8 juillet 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé .....</b>	95
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée [salariés non cadres]) : avenant n° 191 du 17 mars 2014 à l'accord du 8 juillet 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé .....</b>	99
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 192 du 17 mars 2014.....</b>	101

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

---

**AVENANT N° 58 DU 23 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497241M  
IDCC : 8252

---

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à son équilibre.

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

A l'article 27 de la convention collective, les dispositions du paragraphe 1 « Cotisations » du chapitre IV « Dispositions communes » sont remplacées par les suivantes :

**« 1. Cotisations**

Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,82	0,49	0,33
Assurance des charges sociales patronales	0,21	0,21	–
Invalidité	0,62	0,31	0,31
Décès	0,40	0,20	0,20
Total	2,05	1,21	0,84

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES**  
**ET RURAUX**  
**(Haute-Normandie)**  
**(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 2 DU 16 AVRIL 2014**

NOR : *AGRS1497242M*  
IDCC : 8233

Entre :

L'UR des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

D'une part, et

La FGTA CFDT des salariés des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'US CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant 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 régional du 10 avril 2009. 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 :

- le calcul de l'ancienneté est modifié ;
- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- 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.

Par ailleurs, le tableau des garanties est mis à jour :

- mise à jour de certains taux de remboursement en raison des baisses de prise en charge par le régime de base ;
- présentation du poste dentaire en prévision de la nouvelle nomenclature.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord est inchangé.

## Article 2

Le 1 « Salariés » de l'article 2 « Bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

### « 1. Salariés

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

En sont exclus les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise. »

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, font l'objet d'une reprise d'ancienneté dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois qui suivent leur cessation d'activité.

## Article 3

L'article 3 « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 3

#### *Dispenses d'affiliation*

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié bénéficiaire d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- 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 ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'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. »

#### Article 4

Le tableau de l'article 4 « Prestations » est remplacé par le suivant :

	REMBOURSEMENT <sup>(1)</sup> y compris régime de base	SERVICES
<b>Soins courants</b>		
Honoraires de généralistes et de spécialistes	300 % BR <sup>(2)</sup>	Information par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce : – 4 pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	23 € par consultation dans la limite de 4 par an et par famille	
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, radiologie et actes techniques <sup>(3)</sup>	100 % BR	Information par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Pharmacie de 15 à 65 %	100 % BR	4 portages de médicaments à domicile en cas d'immobilisation de plus de 5 jours

	REMBOURSEMENT <sup>(1)</sup> y compris régime de base	SERVICES
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	
Vaccins non pris en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	Information sur le calendrier des vaccins
Prothèses et appareillage (dont orthopédie)		
Part obligatoire : 65 % BR	465 % BR	Information par téléphone pour trouver le matériel. Organisation de la livraison
Part obligatoire : 100 % BR	500 % BR	
Prothèses auditives	455 % BR + crédit 350 € par oreille <sup>(4)</sup>	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
<b>Optique</b>		
Forfait montures + lentilles	60 % BR + 175 € par an	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes en cas de perte.
Forfait verres unifocaux	60 % BR + 182 € par paire, limité à 1 paire par an	Service d'analyse et de conseil sur les devis optiques
Forfait verres progressifs et multifocaux	60 % BR + 350 € par paire, limité à 1 paire par an	
Forfait optique	+ 50 € la 3 <sup>e</sup> année si pas de consommation les 2 années précédentes	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires	100 % BR	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
Prothèses dentaires (hors couronnes implantoportées et inlays core)	410 % BR	
Inlays core	170 % BR	
Parodontologie	100 € par an	
Implantologie (pilier, tige, couronne)	200 € par an	
Orthodontie acceptée par le régime de base	350 % BR	
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	De 480 à 500 % BR suivant PEC RB	
Forfait journalier	FR	
Chambre particulière	78 € par jour, limité à 60 jours par an	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant (5 nuits supplémentaires, 60 € par nuit) et sur les frais de télévision (7 jours maxi)
Frais de lit d'accompagnant	52 € par jour, limité à 30 jours par an <sup>(5)</sup>	
Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	26 € par an	Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre



	REMBOURSEMENT <sup>(1)</sup> y compris régime de base	SERVICES
<b>Maternité</b> Honoraires Chambre particulière	300 % BR 52 € par jour	Information par téléphone sur la santé, vie quotidienne, diététique, hygiène, vaccins. Orientation vers des organismes spécialisés
<b>Psychiatrie</b> Frais de séjour Honoraires Forfait journalier	100 % BR 300 % BR FR, limité à 30 jours par an	
<b>Polyvalents</b> Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermique)  Forfait actes lourds (18 €)  Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile acceptée par le régime de base (HAD)  Cures thermales : frais balnéaires acceptés	FR  18 €  52 € par jour, limité à 60 jours par an + forfait prestations de services, limité à 400 € par an et par famille  100 % BR + 150 € par an	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course   Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de services, dans la limite de 30 heures par an et par contrat
<p>NB. – Les prestations des services assistance sont exprimées « à concurrence de ».</p> <p>(1) Uniquement en secteurs conventionnés 1 et 2, praticiens et/ou établissements.</p> <p>(2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge.</p> <p>(3) Y compris les actes de prévention responsables prévus par l'arrêté du 8 juin 2006.</p> <p>(4) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an.</p> <p>(5) Y compris frais de lit d'accompagnant en maison de parents ou en structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.</p> <p>BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire.</p> <p>TM : ticket modérateur ; le ticket modérateur est la part financière qui reste à votre charge après le remboursement de l'assurance maladie.</p> <p>FR : frais réels.</p>		

## Article 5

L'article 5 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 5

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, à l'accident ou à la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

## Article 6

Il est ajouté à l'accord un article 6 *bis* rédigé comme suit :

### « Article 6 *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, pour information, en annexe I au présent accord.

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

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. »

Il est ajouté à l'accord l'annexe suivante :

### « 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. »

## Article 7

L'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7

*Cotisations*

La garantie frais de santé est financée par une cotisation mensuelle due au titre de chaque salarié bénéficiaire défini à l'article 2 du présent accord et dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur du PMSS pour 2014 : 3 129 €).

Le montant de la cotisation, taxe CMU et financement de la portabilité inclus, est réparti à raison de 15 % à la charge de l'employeur et de 85 % à la charge du salarié.

TAUX DE COTISATION EN % DU PMSS	COTISATION mensuelle	PART patronale	PART salariale
Tarif isolé	1,12	0,17	0,95
Tarif famille	+ 1,93	–	+ 1,93

La structure tarifaire du régime frais de santé est de type isolé/famille :

- le tarif “isolé” est appliqué lorsque la garantie ne couvre que le salarié ;
- le tarif “famille” est appliqué lorsque le salarié a demandé l'extension de ses garanties au bénéfice de ses ayants droit. Cette cotisation “famille” couvre alors le salarié et tous ses ayants droit, tels que définis à l'article 2 du présent accord. La cotisation famille s'ajoute à la cotisation isolé.

La nature et le montant de cotisation appelée sont mentionnés sur le bulletin de paie du salarié. »

## Article 8

L'article 8 de l'accord est inchangé.

## Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 6 et 7, qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Rouen, le 16 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Bouches-du-Rhône)**  
**(6 octobre 2009)**

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,  
*Journal officiel* du 25 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 12 MAI 2014

NOR : AGRS1497247M

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FDCUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

L'UD FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC, section des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 4 « Dispenses d'affiliation »*

Les alinéas relatifs à la mise en œuvre des cas de dispense d'affiliation figurant après le paragraphe 6 de l'article 4 et jusqu'à la fin dudit article sont rédigés comme suit :

« 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 de l'absence de production des justificatifs ou de la perte de la condition de dispense d'affiliation, le salarié doit en informer l'employeur et cotisera obligatoirement à l'assurance complémentaire frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Les salariés ayant de 6 à 12 mois d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 12 décembre 2013 et ceux qui acquièrent une ancienneté de 6 mois pendant le mois de l'entrée en vigueur dudit avenant pourront faire usage de leur droit de dispense d'affiliation par écrit adressé à l'employeur jusqu'au 30 juin 2014.

Les salariés acquérant 6 mois d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> juin 2014 devront faire usage de leur droit de dispense d'affiliation par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur. »

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Aix-en-Provence, le 12 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Gironde)**  
**(1<sup>er</sup> avril 2004)**

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,  
*Journal officiel* du 4 septembre 2004)

---

**AVENANT N° 31 DU 10 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497250M  
IDCC : 9331

---

Entre :  
La FDSEA de la Gironde ;  
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,  
D'une part, et  
Le SGA CFDT de la Gironde ;  
L'UD CFTC de la Gironde,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la mise en conformité du titre VIII de la convention collective au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont décidé de réduire à 6 mois la condition d'ancienneté pour bénéficier des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité et de mettre en conformité la catégorie objective assurée.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.  
En conséquence, le titre VIII de la convention collective est modifié comme suit.

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

*Champ d'application*

L'intitulé du titre VIII est remplacé par le suivant : « Titre VIII. – Garantie de ressources et régime de prévoyance des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affiliés à l'AGIRC ».

L'article 57 « Prévoyance » est modifié et remplacé comme suit :

« Les dispositions du régime obligatoire de prévoyance s'appliquent aux salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affiliés à l'AGIRC.

Pour le bénéfice des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, il est exigé une ancienneté continue de 6 mois ou plus au sein de l'entreprise ou de l'exploitation.

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

## **Article 2**

### *Garanties*

Les dispositions de l'article 59 « Garantie incapacité temporaire de travail » sont modifiées et remplacées comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole.

L'indemnisation prend effet :

- soit dès le lendemain du dernier jour d'indemnisation par l'entreprise au titre de l'article 58 "Garantie de ressources" en cas de poursuite de l'arrêt ;
- soit, en cas de nouvel arrêt de travail n'entraînant pas la mise en œuvre de la garantie de ressources pour épuisement des droits à ladite garantie :
  - au premier jour d'absence lorsqu'il y a rechute de l'affection précédemment indemnisée, c'est-à-dire si la mutualité sociale agricole n'applique pas de délai de carence à ce nouvel arrêt ;
  - au premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
  - au huitième jour d'absence dans tous les autres cas. »

Les autres dispositions de l'article 59 sont inchangées.

Les dispositions de l'article 60 « Garantie incapacité permanente-invalidité » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la mutualité sociale agricole de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégories telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, du service d'une rente.

Son montant mensuel est égal à :

- pour les invalidités de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ainsi que pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 % : 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA ;
- pour les invalidités de 1<sup>re</sup> catégorie : 47 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie invalidité, le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts globaux perçus par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut global calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois de présence dans l'entreprise ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents. »

Les autres dispositions de l'article 60 sont inchangées.

Les dispositions de l'article 62.1 « Capital décès toutes causes » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Son montant

En cas de décès toutes causes d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire brut de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence servant au calcul du capital décès est le salaire annuel brut global soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise avant la survenance de l'événement ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents, le salaire brut de référence est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Sous réserve de ce qui suit, les autres dispositions de l'article 62.1 sont inchangées.

Les dispositions du premier alinéa du c de la définition du conjoint sont modifiées et remplacées comme suit :

« c) A défaut, le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel au service du personnel de l'entreprise depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. »

Les autres dispositions relatives à la définition du conjoint sont inchangées.

### Article 3

#### *Cotisations*

Le 2 « Taux de cotisations » de l'article 64 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 59, 60 et 62 de la présente convention collective est fixé à 1,36 % du salaire de référence.

La cotisation est répartie comme suit :

- incapacité temporaire de travail : 0,47 % ;
- invalidité : 0,47 % ;
- garantie décès : 0,42 %.

Les cotisations sont révisables au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'équilibre technique du régime et/ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et après consultation des partenaires sociaux. »

Les dispositions du 3 « Répartition » de l'article 64 sont modifiées et remplacées comme suit :

« La garantie incapacité temporaire de travail est financée par le salarié.

La garantie invalidité est financée par l'employeur.

Le financement des garanties décès est réparti à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. »

Le 4 « Tableau des cotisations » de l'article 64 est modifié et remplacé comme suit :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART employeur	PART salarié	TOTAL
Décès (décès, IAD <sup>(1)</sup> , rente éducation, allocation obsèques)	0,25	0,17	0,42
Incapacité temporaire	–	0,47	0,47



GARANTIE	PART employeur	PART salarié	TOTAL
Invalidité	0,47	–	0,47
Total	0,72	0,64	1,36
(1) Invalidité absolue et définitive.			

#### **Article 4**

##### *Extension. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 dès lors qu'il aura été étendu à cette date. Le cas échéant, il entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

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

Fait à Bordeaux, le 10 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Hérault)**  
**(4 novembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 15 avril 2010,  
*Journal officiel* du 27 avril 2010)

---

**AVENANT N° 1 DU 12 JUILLET 2011**  
**À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1497249M  
IDCC : 9341

---

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole du département de l'Hérault,

D'une part, et

La FGTA FO interrégion Languedoc-Roussillon, Provence - Côte d'Azur ;

La CFTC-Agri, section de l'Hérault ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC, section de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au paragraphe 1 « Capital décès » de l'article 4.1 « Garanties décès » de l'accord, le sixième alinéa est modifié et rédigé comme suit : « au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou titulaire d'un pacte civil de solidarité ».

**Article 2**

Dans le même article 4.1, le paragraphe 2 « Rente éducation » est complété par l'alinéa suivant :

« La valeur du point au 1<sup>er</sup> septembre 2010 est de 21,363 €. »

**Article 3**

Dans le premier alinéa de l'article 4.2 « Garanties incapacité temporaire », les termes : « justifiant d'une ancienneté dans l'année civile d'au moins 119 jours chez le même employeur » sont remplacés par les termes : « justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus ou plus au sein de la même entreprise ».

#### **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 12 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif départemental**  
**PROTECTION COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Creuse)**  
**(3 décembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 9 septembre 2010,  
*Journal officiel* du 17 septembre 2010)

AVENANT N° 1 DU 22 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497248M

Entre :

La FDSEA de la Creuse ;

Les jeunes agriculteurs de la Creuse ;

La FDCUMA de la Creuse ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Creuse,

D'une part, et

La FGTA FO de la Creuse ;

Le SGA CFDT du Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 3 décembre 2009. 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 :

- la portabilité est intégrée ;
- 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.

Par ailleurs, le tableau des garanties est actualisé pour mise en conformité avec l'avenant n° 3 à la convention nationale entre les chirurgiens-dentistes et l'assurance maladie signé le 31 juillet 2013.

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

### *Modification partielle de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » (Mise à jour des cas de dispense d'affiliation)*

A la rubrique « Dispenses d'affiliation », le premier paragraphe recensant les cas de dispense est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime d'assurance complémentaire frais de santé :

- les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire conformes à ceux fixés par arrêté du 26 mars 2012 ;
- les salariés bénéficiaires de la CMUC ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ; dans ces cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont l'adhésion au présent régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. »

Le reste de la rubrique est inchangé.

## Article 2

### *Modification partielle de l'article 7 « Cotisations »*

Afin de 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 la loi du 14 juin 2013 précitée, l'article 7.1 de l'accord devient :

#### « Article 7.1

##### *Montant des cotisations*

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Ainsi, toute évolution ou instauration d'un nouveau cadre législatif ou réglementaire de nature à affecter les comptes du régime, tels que, par exemple, les participations, taxes, contributions ou charge de toute nature, fera l'objet d'une répercussion directe sur les taux de cotisation via une notification d'Agri-Prévoyance adressée aux partenaires sociaux.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

Les cotisations TTC comprennent la taxe CMU ainsi que les frais de gestion qui sont forfaitairement fixés à 11 % des cotisations (nettes de taxe CMU).

#### Cotisation pour affiliation du seul salarié, dit "isolé"

Le taux global de la cotisation mensuelle pour l'affiliation obligatoire du seul salarié, dit "isolé", au présent régime complémentaire frais de santé, dont les garanties sont définies en annexe I du présent accord, est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et égal à :

- taux HT : 0,88 % du PMSS pour l'adhésion volontaire "isolé" ;
- taux TTC : 0,93 % du PMSS pour l'adhésion volontaire "isolé".

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15,68 % pour l'employeur, dans la limite d'un montant de 5,50 € par mois ;
- 84,32 % pour le salarié.

Taux d'appel :

A compter de la date d'effet du présent avenant, un taux d'appel s'élevant à 93,55 % est appliqué à la cotisation précitée.

Après application de ce taux d'appel, le taux global de la cotisation mensuelle pour l'affiliation obligatoire du seul salarié, dit "isolé", au présent régime complémentaire frais de santé, dont les garanties sont définies en annexe I du présent accord, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), est égal à :

- taux HT : 0,82 % du PMSS pour l'adhésion volontaire "isolé" ;
- taux TTC : 0,87 % du PMSS pour l'adhésion volontaire "isolé".

Le taux d'appel sera réexaminé annuellement selon les résultats du régime.

#### Cotisations volontaires pour adhésions individuelles et facultatives

Les taux globaux de cotisation mensuelle pour les adhésions individuelles et facultatives aux extensions de garanties proposées en option, dont les niveaux sont définis en annexe I du présent accord, sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sont définis en annexe II du présent accord. »

Le reste de l'article 7 est inchangé.

### Article 3

#### *Modification partielle de l'annexe II « Adhésions individuelles et facultatives »*

Afin de 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 la loi du 14 juin 2013 précitée, le 1 de l'annexe II à l'accord devient :

#### « 1. Adhésion volontaire des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté requise

Les salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté requise permettant d'accéder au régime obligatoire mis en place par le présent accord peuvent adhérer volontairement à titre individuel à un régime facultatif offrant des prestations identiques. Le taux de cotisation mensuelle est à la seule charge des salariés. Ils bénéficieront ainsi à titre individuel et facultatif des mêmes garanties que celles prévues par le présent accord, auprès du même organisme assureur.

Les taux des cotisations mensuelles à la seule charge du salarié pour ces adhésions volontaires sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sont identiques aux taux mentionnés à la rubrique "Cotisation pour affiliation du seul salarié, dit isolé" de l'article 7.1 du présent accord.

La demande d'adhésion est à adresser à Agri-Prévoyance, dans le cadre d'un contrat individuel distinct. »

Afin de préciser l'expression des taux des cotisations mensuelles HT et TTC, le 2 et le début du 3 de l'annexe II à l'accord sont modifiés comme suit :

#### « 2. Extensions facultatives du niveau de garanties obligatoires vers un niveau supérieur

Les salariés bénéficiaires peuvent améliorer à titre individuel et facultatif leur niveau de garanties obligatoires prévu dans le cadre du présent régime par deux niveaux optionnels supérieurs.

Les taux des cotisations mensuelles correspondantes à la seule charge du salarié pour ces extensions facultatives sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sont de :

- taux HT : + 0,09 % du PMSS pour le niveau 2 optionnel, pour le salarié seul ;
- taux TTC : + 0,10 % du PMSS pour le niveau 2 optionnel, pour le salarié seul,

et

- taux HT : + 0,27 % du PMSS pour le niveau 3 optionnel, pour le salarié seul ;
- taux TTC : + 0,29 % du PMSS pour le niveau 3 optionnel, pour le salarié seul ;

Ces améliorations de garanties sont également proposées au salarié non bénéficiaire de l'accord ayant demandé à bénéficier du régime à adhésion volontaire mentionné ci-dessus dans le cadre d'un contrat individuel distinct.

### 3. Extensions facultatives des garanties aux membres de la famille

Les salariés bénéficiaires peuvent également étendre volontairement à titre individuel et facultatif leur niveau de garanties obligatoire ou optionnel à leur famille (conjoint et enfants à charge).

Les taux des cotisations mensuelles à la seule charge du salarié pour ces extensions facultatives sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sont de :

- taux HT : + 1,36 % du PMSS pour l'extension à la famille appliquée à la garantie obligatoire (à ajouter à la cotisation "isolé") ;
- taux TTC : + 1,46 % du PMSS pour l'extension à la famille appliquée à la garantie obligatoire (à ajouter à la cotisation "isolé") ;
- taux HT : + 0,06 % du PMSS pour l'extension facultative appliquée au niveau 2 optionnel ;
- taux TTC : + 0,06 % du PMSS pour l'extension facultative appliquée au niveau 2 optionnel ;
- taux HT : + 0,15 % du PMSS pour l'extension facultative appliquée au niveau 3 optionnel ;
- taux TTC : + 0,16 % du PMSS pour l'extension facultative appliquée au niveau 3 optionnel.

Cette extension famille est également proposée au salarié non bénéficiaire de l'accord ayant demandé à bénéficier du régime à adhésion volontaire mentionné ci-dessus dans le cadre d'un contrat individuel distinct. »

Le reste du 3 de l'annexe II est inchangé.

## Article 4

### *Modification intégrale de l'article 10 « Suspension du contrat de travail »*

Les dispositions de l'article 10 de l'accord sont remplacées par les suivantes :

#### « Article 10

##### *Suspension du contrat de travail*

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, à l'accident ou à la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties du présent régime d'assurance complémentaire frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation. L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

## **Article 5**

### *Ajout d'un article 10 bis « Portabilité »*

Est ajouté à l'accord un article 10 *bis* « Portabilité » rédigé comme suit :

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

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

## **Article 6**

### *Modification intégrale de l'annexe I*

#### *« Tableau des garanties d'assurance complémentaire santé »*

L'annexe I à l'accord est remplacée par l'annexe I ci-dessous.

## **Article 7**

### *Annexe III*

Une annexe III, figurant ci-dessous, est ajoutée à l'accord.

## **Article 8**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 9**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet :

- concernant l'article 4, le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- concernant les articles 1<sup>er</sup>, 2, 3, 5, 6 et 7, à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Guéret, le 22 avril 2014.

(Suivent les signatures.)



« ANNEXE I

**Tableau des garanties d'assurance complémentaire santé**

GARANTIE	REMBOURSEMENT EN COMPLÉMENT DE LA MSA		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, honoraires (généralistes ou spécialistes)	30 % BR	130 % BR	230 % BR
Sages-femmes	30 % BR	30 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	40 % BR	40 % BR	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	40 % BR	40 % BR	40 % BR
Radiographie, électroradiologie	40 % BR	40 % BR	40 % BR
Médecine douce : ostéopathie, homéopathie, chiropractie, acupuncture	–	–	23 € × 4 par an et par famille
Actes de prévention responsable	De 65 à 30 %	De 65 à 30 % BR	De 65 à 30 % BR
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie	De 85 à 0 % BR	De 85 à 0 % BR	De 85 à 0 % BR
<b>Optique</b>			
Soins et honoraires	30 % BR	30 % BR	30 % BR
Verres, montures, lentilles (avec prise en charge acceptée)	390 % BR + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	390 % BR + crédit de 350 € par an et par bénéficiaire	390 % BR + crédit de 475 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie correction oculaire	250 € par an et par bénéficiaire	350 € par an et par bénéficiaire	475 € par an et par bénéficiaire
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires remboursés par la MSA (hors inlays/onlays)	30 % BR	30 % BR	30 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la MSA (hors couronne implantoportée)	140 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire	140 % BR + crédit de 350 € par an et par bénéficiaire	140 % BR + crédit de 475 € par an et par bénéficiaire
Inlays/onlays	140 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire	140 % BR + crédit de 350 € par an et par bénéficiaire	140 % BR + crédit de 475 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	180 % BR	180 % BR	280 % BR
Orthodontie refusée	–	–	–
Prothèses dentaires non remboursées par la MSA (hors implantologie)	300 € par an et par bénéficiaire	350 € par an et par bénéficiaire	475 € par an et par bénéficiaire
Implantologie	–	–	200 € par an et par bénéficiaire

GARANTIE	REMBOURSEMENT EN COMPLÉMENT DE LA MSA		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Parodontologie (non associée à l'implantologie)	–	100 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petit appareillages, prothèses non auditives	35 % BR	235 % BR	435 % BR
Prothèses auditives acceptées (par oreille)	390 % BR	390 % BR + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire cumulable sur 3 ans	390 % BR + crédit de 350 € par an et par bénéficiaire cumulable sur 3 ans
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de séjour	De 20 à 0 % BR	De 20 à 0 % BR	De 20 à 0 % BR
Soins et honoraires (dont dépassement)	200 % BR	400 % BR	400 % BR
Forfait hospitalier	100 % BR dès le premier jour	100 % FR dès le premier jour	100 % FR dès le premier jour
Chambre particulière	25 € par jour	52 € par jour × 60 jours + 25 € par jour	78 € × 60 jours + 25 € par jour
Séjour accompagnant (lit + repas)	–	52 € par jour × 30 jours	52 € par jour × 30 jours
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et de séjour	–	200 % BR	200 % BR
Dépassement d'honoraires	Crédit de 1/3 du PMSS par maternité	Crédit de 1/3 du PMSS par maternité + 52 € par jour	Crédit de 1/3 du PMSS par maternité + 52 € par jour
Chambre particulière			
<b>Compléments divers</b>			
Transport médical sur prescription	35 % BR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds	18 €	18 €	18 €
Frais balnéaires acceptés	35 % BR	35 % BR	35 % BR + 150 € par an
Hospitalisation à domicile acceptée dans l'accord : 0 %	–	–	–
<b>Santé quotidienne (non remboursée par la MSA)</b>			
Pharmacie sur prescription	–	–	40 € par an et par famille
Vaccins prescrits	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
<p><i>NB.</i> – Les crédits en euros sont calculés à partir d'un pourcentage du PMSS et devront être réévalués chaque année en fonction du montant du PMSS.  BR : base de remboursement.  PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.  FR : frais réels.  Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement (BR) aux régimes d'assurance maladie obligatoires français.  Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.  Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.  Le remboursement du régime conventionnel et optionnel s'entend part régime obligatoire non comprise.</p>			

Le présent accord prévoit également la couverture des sept actes de prévention définis par l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code :

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en % de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en % de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT régime de base + complémentaire en % de la base de remboursement du régime de base
Actes de prévention responsable	De 35 à 70 %	De 65 à 30 %	100 %

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire ;

2. Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12) ;

3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ;

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale et tympanométrie (CDQP002) ;

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre de l'arrêté précité est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ;

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) *Haemophilus influenzae* B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. »

### « ANNEXE III

#### 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. »

Convention collective

IDCC : 8525. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Pays de la Loire)  
(10 avril 2002)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2002,  
*Journal officiel* du 31 juillet 2002)

---

Convention collective

IDCC : 8535. – **COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Bretagne et Pays de la Loire)  
(19 novembre 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

---

Convention collective

IDCC : 9851. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Vendée)  
(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,  
*Journal officiel* du 15 février 1984)

---

Convention collective

IDCC : 9852. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Vendée)  
(28 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

---

Convention collective

IDCC : 9853. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Vendée)  
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

---

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2014  
INSTAURANT UNE COTISATION PATRONALE DESTINÉE  
À FINANCER UN FONDS DE MUTUALISATION DU COÛT  
DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

NOR : AGRS1497243M  
IDCC : 8525, 8535, 9851, 9852, 9853

PRÉAMBULE

L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise a conduit à augmenter de manière significative le coût des indemnités dues par l'entreprise employeur au salarié, générant, dans de nombreuses situations, des difficultés financières importantes, qui peuvent même, à l'extrême, conduire à la cessation d'activité de l'entreprise.

Après un examen des données statistiques relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de la Vendée et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole de ce département, les partenaires sociaux, conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines exploitations agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles du département de la Vendée.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne devait en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés et, en conséquence, prendre les mesures nécessaires.

Les CPHSCT en production agricole, outil paritaire de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements, dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner à 60 % le montant de la prise en charge, laissant ainsi au moins 40 % du coût à la charge de l'entreprise.

Les partenaires sociaux relèvent également que les inaptitudes d'origine privée, bien qu'indépendantes de toute organisation du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations agricoles.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable dans les exploitations et groupements d'employeurs dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, dépendant des conventions collectives suivantes :

- entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région des Pays de la Loire (IDCC : 8525) ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (IDCC : 8535) ;

- exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de la Vendée (IDCC : 9851) ;
- exploitations horticoles et pépinières du département de la Vendée (IDCC : 9852) ;
- exploitations maraîchères du département de la Vendée (IDCC : 9853),

et à jour de leurs cotisations patronales versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique-Vendée.

Les entreprises employant 50 salariés et plus (au sens des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail) sont exclues du présent accord.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 3**

### *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 4**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

## **CHAPITRE II**

### **CRÉATION D'UN COMITÉ DE SUIVI**

## **Article 5**

### *Comité de suivi*

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées sur le département de la Vendée, dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières.

Ce comité de suivi est constitué de cinq représentants des employeurs (polyculture-viticulture-élevage, maraîchage, horticulture-pépinières, arboriculture, ETA et CUMA), de trois représentants des salariés représentant chacun l'une des organisations syndicales signataires et d'un médecin du travail désigné par le service de la médecine du travail.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière.

Les diverses informations et pièces justificatives qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel et ne pourront être divulguées.

## **CHAPITRE III**

### **INSTAURATION D'UNE COTISATION PATRONALE DESTINÉE À MUTUALISER**

### **LE COÛT DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE PRIVÉE OU PROFESSIONNELLE**

## **PRÉAMBULE**

Une association intitulée « Association pour la mutualisation du coût inaptitude (AMCI) », dont le siège social est situé Maison de l'agriculture, boulevard Réaumur, La Roche-sur-Yon, a été constituée et ses statuts ont été déposés à la préfecture de la Vendée.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine privée ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ; pour ce faire, l'association favorisera, d'une part, la promotion des mesures de prévention tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle et, d'autre part, gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 60 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

## **Article 6**

### *Instauration d'une cotisation patronale*

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCI :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au moins 85 %) ;
- à des opérations de communication sur la prévention (plafonnées à 5 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 10 %).

## **Article 7**

### *Recouvrement de la cotisation*

La caisse de mutualité sociale agricole Loire-Atlantique-Vendée est chargée, par convention passée avec l'AMCI, de recouvrer les cotisations.

## **Article 8**

### *Prise en charge partielle du coût inaptitude*

#### **1. Pièces justificatives à fournir**

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser au siège de l'AMCI, au plus tard dans les 15 jours suivant le paiement au salarié de l'indemnité de licenciement, un dossier complet comportant notamment :

- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales ;
- une fiche de synthèse précisant la date des visites médicales ayant conclu à l'inaptitude totale ou partielle du salarié et la date de mise en œuvre de la procédure de licenciement ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- le cas échéant, un justificatif de l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement (en cas d'inaptitude d'origine professionnelle) ;
- une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;



- une copie de la lettre de licenciement ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité versée au salarié.

## 2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'AMCI au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au moins égal à 85 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée).

B = montant total des indemnités de licenciement pour inaptitude payées au cours de l'exercice concerné  $\times 60$  %.

Si  $A > B$  : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 60 % du montant de l'indemnité versée (le solde éventuel sera affecté en réserve).

Si  $B > A$  : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises au prorata des sommes versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra entre le 15 janvier et le 31 janvier de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FDSEA de la Vendée ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;

Syndicat des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée ;

FDCUMA de la Vendée.

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

CFTC-Agri.

**Convention collective**

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES  
(Champagne délimitée)  
(2 juillet 1969)**

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 190 DU 17 MARS 2014  
À L'ACCORD DU 8 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME  
D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1497244M

IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

Les syndicats CGT/FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC de Champagne-Ardenne ;

La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le préambule de l'accord du 8 juillet 2009, qui constitue l'annexe III de la convention collective, est modifié comme suit :

Le premier alinéa est remplacé par les termes suivants :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée, pour l'ensemble des personnels ne relevant pas de la convention collective du 2 avril 1952 ni de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Au deuxième alinéa, les termes : « au bénéfice des salariés non cadres » sont remplacés par : « au bénéfice des salariés relevant du champ d'application ».

## Article 2

Le texte de l'article 1<sup>er</sup> « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes : « l'ensemble des salariés ayant acquis 1 an d'ancienneté et plus dans une même entreprise » sont remplacés par : « l'ensemble des salariés relevant du champ d'application du présent accord, ayant acquis 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ».

Au troisième alinéa, les termes : « au cours duquel le salarié atteint 1 an d'ancienneté ou dès la date d'embauche du salarié en cas de reprise d'ancienneté » sont remplacés par : « au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise ou dès la date d'embauche en cas de reprise d'ancienneté ».

Au quatrième alinéa, les termes : « en sont exclus :

- les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC bénéficiant à ce titre du régime complémentaire santé défini dans la convention collective du 2 avril 1952 ;
- les catégories particulières de salariés (VRP notamment) relevant d'autres dispositions conventionnelles »,

sont remplacés par : « en sont exclus :

- les personnels bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans la convention collective du 2 avril 1952 ;
- les catégories particulières de salariés (VRP notamment) relevant d'autres dispositions conventionnelles ».

## Article 3

Le texte de l'article 3 « Dispenses d'affiliation » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMUC) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale au moment de l'embauche. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l'embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'affiliation à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises ;
- pour les couples travaillant dans une même entreprise ou dans deux entreprises relevant du régime mis en place par l'accord, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Par ailleurs, les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord seront affiliés au titre d'un seul employeur, celui chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté et qui prendra en charge la cotisation définie ci-après. »

#### **Article 4**

Le texte du troisième alinéa de l'article 4 « Justification des renoncements à l'assurance complémentaire frais de santé » est modifié comme suit :

Les termes : « la condition de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par : « la condition d'ancienneté ».

#### **Article 5**

Le paragraphe « Suspension du contrat de travail » de l'article 11 « Cotisations » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

##### **« Suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité), avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur et au salarié.

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité), sans versement de salaire total ou partiel 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 la cotisation correspondant au régime minimum obligatoire "isolé". La cotisation correspondant à l'option "famille" et à l'option "couverture supérieure", si elle a été souscrite, reste due par le salarié.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie en s'acquittant directement de la totalité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire

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 complémentaires frais de santé correspondant au régime minimum obligatoire "isolé" sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois complet civil d'absence. Les options "famille" et "couverture supérieure" restent maintenues sous réserve du paiement de la cotisation par le salarié.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est due intégralement (employeur et salarié). »

### **Article 6**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2014 ou, au plus tard, le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

### **Article 7**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 191 DU 17 MARS 2014**  
**À L'ACCORD DU 8 JUILLET 2009 RELATIF AU RÉGIME**  
**D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1497245M  
IDCC : 8216

---

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

Les syndicats CGT/FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC de Champagne-Ardenne ;

La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 6 de l'accord du 8 juillet 2009, qui constitue l'annexe III de la convention collective, est modifié de la manière suivante :

Au paragraphe « Travailleurs saisonniers et salariés n'ayant pas l'ancienneté requise », dans l'alinéa relatif à la cotisation, les termes : « à 0,95 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour une adhésion individuelle » sont remplacés par les termes : « à 1,18 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour une adhésion individuelle » et les termes : « et d'une cotisation de 2,12 % pour lui et ses ayants droit » sont remplacés par les termes : « et d'une cotisation de 2,68 % pour lui et ses ayants droit ».

Les autres dispositions de l'article demeurent sans changement.

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2014 ou, au plus tard, le premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 17 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 192 DU 17 MARS 2014**

NOR : AGRS1497246M  
IDCC : 8216

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre la convention collective en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

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

A l'article 64 « Garanties incapacité de travail, invalidité et décès », le premier alinéa est modifié comme suit :

Les termes « au profit des salariés non cadres » sont remplacés par les termes « au profit des salariés non cadres, c'est-à-dire ceux ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ».

**Article 2**

Au même article 64, dans le paragraphe *a* « Garantie incapacité de travail », le premier alinéa est modifié comme suit :

Les termes « ils justifient de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les termes « ils justifient de 6 mois d'ancienneté ».

**Article 3**

Au même article 64, dans le paragraphe *b* « Garantie invalidité » :

- le premier alinéa est modifié comme suit : les termes : « ils justifient de 1 an d'ancienneté » sont remplacés par les termes : « ils justifient de 6 mois d'ancienneté » ;
- le deuxième alinéa est modifié comme suit : les termes : « son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30 % du douzième de la somme perçue au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail » sont remplacés par les termes : « son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30 % du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'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 4

Au même article 64, dans le paragraphe *c* « Garantie décès », 1 « Capital décès », le huitième alinéa est modifié comme suit :

Les termes : « le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès » sont remplacés par les termes : « le salaire brut pris en compte est celui des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois ».

Dans le même article, au neuvième alinéa, les termes : « le cocontractant d'un Pacs est assimilé à un conjoint non séparé de corps » sont remplacés par les termes : « le cocontractant d'un Pacs ou le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié décédé sont assimilés à un conjoint non séparé de corps ».

#### Article 5

Au même article 64, le paragraphe *c* « Garantie décès », 5 « Maintien de la garantie décès », est modifié comme suit :

« 5. Maintien des garanties décès et invalidité en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

Les garanties décès et invalidité sont maintenues aux salariés sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence. »

#### Article 6

Au même article 64, dans le paragraphe *a* « Garantie incapacité de travail », le deuxième alinéa est modifié comme suit : les termes : « de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 80 % du salaire brut du salarié » sont remplacés par les termes : « de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié ».

#### Article 7

Au même article 64, dans le paragraphe *d* « Dispositions communes », 1 « Cotisations » :

- le premier alinéa est modifié comme suit : les termes : « la garantie incapacité de travail est financée par une cotisation fixée à 0,38 % des rémunérations brutes » sont remplacés par les termes : « la garantie incapacité de travail est financée par une cotisation fixée à 0,42 % des rémunérations brutes » et les termes : « justifiant de 1 an d'ancienneté continue » sont remplacés par les termes : « justifiant de 6 mois d'ancienneté continue » ;
- le deuxième alinéa est modifié comme suit : les termes : « justifiant de 1 année d'ancienneté continue » sont remplacés par les termes : « justifiant de 6 mois d'ancienneté continue » ;
- le dernier alinéa est remplacé par les termes :

« En résumé, les cotisations des garanties du régime de prévoyance des salariés non cadres sont ainsi réparties :

*(En pourcentage.)*

RÉMUNÉRATION BRUTE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Garantie décès	0,11	0,08	0,19
Garantie incapacité temporaire de travail	0,042	0,378	0,42

RÉMUNÉRATION BRUTE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Garantie invalidité	0,145	0,435	0,58
Total	0,297	0,893	1,19
Assurance charges sociales patronales	0,015	—	0,015
Total	0,312	0,893	1,205

### Article 8

Au même article 64, au paragraphe *d* « Dispositions communes » est ajouté un 4 « Portabilité », rédigé comme suit :

#### « 4. 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.

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.

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 9

A l'article 64 *bis* « Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite », au premier alinéa, les termes : « une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,24 % des rémunérations brutes » sont remplacés par les termes : « une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,23 % des rémunérations brutes ».

### Article 10

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> juin 2014 ou, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

### Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat général des vignerons de la Champagne.

#### **Syndicats de salariés :**

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR CGT ;

UR CGT-FO ;

UR CFE-CGC.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140300-000714

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---