

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/31 DU 23 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	77

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/31

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à la convention collective	3
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : accord du 16 juin 2014 relatif au contrat de génération	4
Assistance (sociétés) : accord du 13 juin 2014 relatif à la saison dans la branche assistance .	20
Médicaux (cabinets) : avenant n° 64 du 1 ^{er} juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	24
Médicaux (cabinets) : avenant n° 66 du 1 ^{er} juillet 2014 relatif au régime de prévoyance	29
Métallurgie (Calvados) : accord du 12 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis pour l'année 2014	31
Métallurgie (Calvados) : avenant du 12 juin 2014 relatif au régime de prévoyance.....	34
Métallurgie (Rhône) : avenant du 12 juin 2014 relatif à la prévoyance (révision de l'article 40 <i>bis</i> de la convention)	36
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 1 du 30 juin 2014 à l'accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance conventionnelle.....	38
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 9 janvier 2014 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance.....	41
Propreté (entreprises) : avenant n° 1 du 26 juin 2014 à l'accord du 1 ^{er} décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche propreté.....	44
Publicité (entreprises) : avenant du 28 avril 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle	46
Transports routiers (transport de fonds et valeurs) : avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes.....	61
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel.....	69
Vétérinaires (praticiens salariés) : accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel...	73

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 JUIN 2014
DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS
ET CADRES FO À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450877M
IDCC : 2706

FEC FO,
Section fédérale des services
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

Paris, le 24 juin 2014.

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer de notre adhésion totale à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, IDCC 2706, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

ACCORD DU 16 JUIN 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450875M
IDCC : 1412

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leurs engagements en faveur de l'emploi en contrat à durée indéterminée et du maintien dans l'emploi des seniors, mais aussi de la transmission des savoirs et compétences.

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés. Organiser la transmission des savoirs et compétences entre les salariés seniors et les jeunes salariés permet de maintenir les compétences clés et savoir-faire spécifiques aux secteurs d'activité de la branche tout en favorisant l'intégration, l'apprentissage et le développement des compétences des jeunes salariés. En outre, cette transmission participe au développement de la solidarité et la coopération intergénérationnelles.

Il est rappelé à ce titre les engagements forts pris par les partenaires sociaux à la fin de l'année 2013 pour inciter davantage les entreprises au développement du tutorat, avec le maintien des aides financières accordées pour la formation tuteur et l'aide à la fonction tutorale, malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le présent accord s'inscrit en outre dans le cadre de la politique de la branche visant à s'assurer du respect des principes de non-discrimination en fonction de l'âge et d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il permet ainsi aux partenaires sociaux d'affirmer de nouveau la volonté qui avait été consacrée dans les accords de branche relatifs à l'emploi des seniors du 15 décembre 2009 et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 18 novembre 2009.

Les partenaires sociaux se saisissent donc de l'opportunité que leur offre la négociation relative au contrat de génération pour rassembler dans un seul et même accord cette volonté d'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de maintien des seniors dans l'emploi, de transmission des savoirs et compétences clés de la branche, de mixité des emplois et de lutte contre toute forme de discrimination.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

Il est rappelé que la loi prévoit que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action, relatif au contrat de génération.

Article 2

Objet de l'accord

Contexte législatif

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 qui en permet l'application. Il tient compte également de l'arrêté du 26 avril 2013 et de la circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération et de la loi n° 201-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord relatif au contrat de génération est conclu en application des dispositions de l'article L. 5121-11 du code du travail et des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

Objet du présent accord

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- et assurer la transmission des savoirs et compétences.

Il s'attache en outre à assurer une égalité professionnelle entre hommes et femmes, à favoriser la mixité des emplois et s'inscrit plus généralement dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés réalisé en août 2013 et présenté aux partenaires sociaux en septembre 2013.

Article 3

Etat des lieux de la branche professionnelle

Réalisation du diagnostic préalable et de l'étude relative aux compétences clés

Conformément à l'article L. 5121-10 du code du travail, et préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic relatif notamment à la situation des salariés jeunes et des salariés seniors dans la branche a été établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche. Son contenu répond aux exigences de l'article D. 5121-27 du code du travail. Ce diagnostic est joint au présent accord (annexe I, non publiée par Légifrance).

Il est rappelé que le diagnostic préalable repose essentiellement sur l'analyse de données publiques, à savoir les données issues des DADS (déclarations annuelles des données sociales) collectées par l'INSEE sur l'année 2010 et les données issues des résultats de l'enquête emploi en continu de 2011, mises à disposition par l'INSEE.

Les données issues du travail de l'OPMQ ont été recoupées avec certaines données extraites des rapports de branche 2010 (portant sur l'année 2009) et 2012 (portant sur l'année 2011) établis de façon biannuelle par le SNEFCCA.

En outre, une étude sur les compétences clés de la branche a été réalisée par l'OPMQ et figure en annexe II (non publiée par Légifrance) du présent accord.

Données clés intéressant la branche

La moyenne d'âge des salariés de la branche est stable depuis 2008 : elle est de 38 ans, soit légèrement inférieure à la moyenne d'âge de l'ensemble des salariés (40 ans).

En outre, 20 % des salariés de la branche sont âgés de moins de 26 ans, contre 16 % tous secteurs confondus. Le taux d'emploi des jeunes est donc plus élevé dans la branche qu'au niveau national. Toutefois, la part des jeunes dans la branche n'a cessé de diminuer depuis 2008 (passant de 23 % en 2008 à 20 % en 2010).

A l'inverse, le taux d'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans est de 6 % dans la branche, contre 8 % au niveau national. Mais ce taux a légèrement progressé puisque, en 2008, les seniors ne représentaient que 5 % des salariés de la branche.

D'après les données publiques, les salariés âgés d'au moins 55 ans représenteraient environ 10 % des salariés de la branche.

En parallèle, le diagnostic fait ressortir un recours massif aux contrats à durée indéterminée (CDI) dans la branche. En 2010, 86 % des salariés de la branche sont en CDI (contre 81 % tous secteurs confondus), 9 % en contrat à durée déterminée – CDD – (contre 13 % tous secteurs confondus) et 5 % en contrat d'apprentissage (contre 3 % tous secteurs confondus).

Les jeunes bénéficient majoritairement d'un CDI, puisqu'ils sont 51 % d'entre eux à en bénéficier, contre 45 % seulement tous secteurs confondus. L'apprentissage est également très développé car 25 % des jeunes possèdent un contrat d'apprentissage, contre 15 % au niveau national.

Les salariés âgés d'au moins 57 ans sont essentiellement titulaires d'un CDI, puisque 97 % d'entre eux sont en CDI dans la branche, contre 90 % au plan national.

En revanche, la profession reste essentiellement masculine puisque, malgré les efforts de la branche professionnelle, les femmes ne représentent que 17 % des salariés de la branche, alors qu'elles représentent 49 % des salariés tous secteurs confondus.

Ce faible taux d'embauches des femmes dans la branche s'explique principalement par l'absence de candidature de la part des femmes sur des emplois techniques, et ce malgré l'existence d'un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Article 4

Fixation des tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés par les engagements souscrits par la branche

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans, dénommés ci-après « les jeunes » ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans au moment de leur embauche ainsi que les salariés âgés d'au moins 57 ans qui sont maintenus dans l'emploi, dénommés ci-après « les seniors ».

**ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES
DANS L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

Article 5

Embauche des jeunes en CDI

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'il est particulièrement difficile de s'engager sur un nombre d'embauches de salariés jeunes en contrat à durée indéterminée, puisqu'ils ne possèdent pas de données suffisantes relatives à l'état des recrutements dans la profession.

Le taux actuel de jeunes en CDI est important, puisque 51 % des salariés âgés de moins de 26 ans sont en contrat à durée indéterminée. Le taux de jeunes en contrat d'apprentissage est lui aussi très satisfaisant, puisque 25 % des jeunes sont en contrat d'apprentissage.

Si ces taux peuvent être améliorés, les partenaires sociaux ne souhaitent pas que cela se produise au détriment de l'un ou de l'autre car un fort taux d'alternance est un véritable atout pour la branche tout comme l'emploi durable des jeunes, qui est un enjeu essentiel.

C'est pourquoi la branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Article 6

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

Pour les partenaires sociaux de la branche, l'accueil du jeune par le référent constitue la première étape du parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise.

La prise en charge relationnelle du jeune nouvellement embauché est fondamentale pour assurer une bonne intégration du jeune dans la structure. C'est pourquoi un référent sera nommé dans l'entreprise pour chaque jeune embauché. Il peut s'agir de l'employeur lui-même, notamment dans les TPE/PME, ou d'un salarié volontaire pour exercer cette fonction. Le référent n'est pas nécessairement le tuteur du jeune lorsque celui-ci répond aux conditions pour en avoir un. Dans tous les cas, le rôle du référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Afin de remplir efficacement ces missions, il est conseillé que le référent n'ait pas à assurer l'intégration de plus de trois à quatre jeunes en même temps.

L'employeur fournit au salarié référent un « Guide du référent » définissant le rôle du référent dans l'entreprise. Ce document récapitule ses objectifs et ses missions, afin de guider le salarié référent dans l'accomplissement de son rôle.

Le jeune salarié pourra s'adresser au référent pendant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise (pendant au moins 2 mois). Ce dernier aidera le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste, ses futurs collègues et à s'appropriier les règles de fonctionnement et comportements internes à l'entreprise. Il pourra répondre aux questions du nouvel embauché ou l'orientera vers la personne la plus appropriée pour y répondre. Il essaiera de faciliter l'intégration du jeune en identifiant les difficultés qu'il pourrait rencontrer, afin de mettre en place des actions pour y remédier.

Lors de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le référent lui proposera une visite du site et des locaux de l'entreprise. A cette occasion, il lui précisera où se situe le poste de travail du jeune, son propre

poste de travail, le local de restauration le cas échéant, etc. Il présentera plus globalement l'entreprise au jeune, ses activités, les consignes de sécurité et éventuellement l'équipe avec laquelle il va travailler.

A l'issue de cette visite d'accueil, le référent remet au jeune un livret d'accueil. Ce livret d'accueil peut être dématérialisé et récapitule un ensemble d'éléments visant à la présentation de l'entreprise.

Pour exemple, ce livret peut contenir des informations relatives :

- à l'entreprise (avec, par exemple, un organigramme) ;
- à ses activités ;
- aux éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- aux locaux ;
- aux institutions représentatives du personnel, si elles existent ;
- à la convention collective applicable dans l'entreprise (son nom et son numéro IDCC, ainsi que le fait qu'elle soit consultable sur Légifrance) ;
- au règlement intérieur, s'il existe ;
- aux dispositions relatives à la prévoyance de branche, à la couverture frais de santé existante le cas échéant, aux aides relatives au logement, etc.

Un livret d'accueil type, que les entreprises devront adapter à leur propre structure, sera réalisé au second semestre 2014 et sera disponible en ligne sur le site internet du SNEFCCA (www.snefcca.com).

Article 7

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Après 4 mois dans l'entreprise, un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché et son responsable hiérarchique. Ce dernier aura précédemment fait un bilan de l'intégration du jeune avec son tuteur et éventuellement son référent. Cet entretien de suivi a pour objet d'évaluer l'intégration dans l'entreprise. A cette occasion, un point sera fait sur la maîtrise des compétences du jeune, sur les éventuelles difficultés qu'il a rencontrées et sur les actions qu'il serait possible de mettre en place pour y remédier (travail en binôme pendant x semaines, suivi d'une formation ciblée, etc.).

Un « Guide de l'entretien de suivi » sera réalisé en 2014 à l'attention des entreprises soumises à cet accord mais également à l'attention de toutes celles qui, plus globalement, souhaitent favoriser l'intégration des jeunes dans leur structure. Ce guide aura pour objet d'accompagner la personne en charge de l'entretien de suivi, afin de lui fournir les outils essentiels pour dresser le bilan de l'intégration du jeune (notamment la méthodologie et les principales questions à poser).

Article 8

Perspectives de développement de l'alternance et des stages

Développement de l'alternance

La branche rappelle l'importance fondamentale que revêtent les formations en alternance et les stages tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié. Il s'agit, pour l'entreprise, d'un dispositif essentiel permettant de répondre à ses besoins de recrutement en lui permettant d'offrir à son salarié une formation sur mesure pour le poste qu'il sera voué à occuper.

La formation en alternance est aujourd'hui très développée dans la branche professionnelle du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles. Pour exemple, le diagnostic préalable sur la situation des jeunes et des seniors dans la branche révèle que 25 % des jeunes de moins de 26 ans sont en contrat d'apprentissage, contre 15 % tous secteurs confondus.

Conformément à ce qui est stipulé à l'article 5 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent sur un taux global de jeunes en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat d'apprentissage.

Rappel

La branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

La branche souhaite que l'alternance et les stages continuent de se développer dans les entreprises, quelles que soient leurs tailles. Les partenaires sociaux encouragent et soutiennent ces initiatives.

A titre d'illustration, il est rappelé que les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, ont autorisé, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2013 et dans le but de développer le recours à l'alternance, la possibilité de financer sur les fonds de la branche professionnelle les contrats de professionnalisation qui se situeraient hors des priorités de formation définies par l'annexe I de l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2012.

En 2014, la liste des formations prioritaires sera réétudiée et la liste des contrats de professionnalisation dont le financement est assuré sur les fonds de la formation professionnelle de la branche sera allongée. Les partenaires sociaux ont également décidé de permettre la prise en charge des contrats de professionnalisation hors annexe I, sur les fonds de la branche, pour l'année 2014, si toutefois cela ne pénalise pas la prise en charge de toutes les priorités de formation de la branche.

Développement des stages

Les stages de découverte des métiers du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles sont essentiels pour la profession, puisqu'elle ne dispose pas historiquement d'une forte visibilité auprès du jeune public. La branche incite les entreprises à accueillir les stagiaires qui, dans le cadre de leur parcours scolaire, ont choisi de découvrir ces métiers spécifiques.

Accueil des alternants et stagiaires

Les jeunes titulaires d'un contrat d'alternance ou d'une convention de stage se verront remettre, à leur arrivée, des informations sur l'entreprise et les missions sur lesquelles ils seront formés. Ils bénéficieront, comme les jeunes embauchés, du parcours d'accueil prévu à l'article 6 du présent accord et donc de l'accompagnement par un référent (qui pourra être le tuteur, le maître d'apprentissage selon les cas).

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Article 9

Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux s'étaient engagés en 2009 à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum. Cet engagement a été tenu, puisque le diagnostic préalable au contrat de génération (pyramide des âges) révèle que, en 2010, le taux de salariés âgés de 55 ans et plus était de 10 %.

La part des salariés âgés d'au moins 57 ans est de 6 % de l'effectif global de la branche (données extraites du diagnostic préalable). Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter ce taux de maintien dans l'emploi à hauteur de 10 % d'ici 3 ans.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que 220 embauches de salariés âgés d'au moins 55 ans soient réalisées au cours des 3 années d'application du présent accord.

Objectif : 10 % des salariés de la branche sont âgés d'au moins 57 ans et 220 salariés âgés d'au moins 55 ans sont embauchés à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

Indicateurs : taux de salariés âgés d'au moins 57 ans et nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

A l'heure de la négociation du présent accord, les négociations relatives à la pénibilité dans la branche ne sont pas achevées. Les partenaires sociaux étudieront et travailleront de nouveau sur les situations de pénibilité des salariés seniors et les mesures spécifiques de prévention qu'il est possible de mettre en place dans le cadre de la négociation sur la pénibilité au travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de pérenniser le travail des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des seniors, afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

Dans cet objectif, les entreprises sont invitées, dans la mesure de leurs capacités, à réduire les périodes d'astreinte ou à prévoir des temps de récupération supplémentaire une fois l'astreinte terminée pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui en feraient expressément la demande.

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A ce titre, il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés âgés d'au moins 57 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Aménagement des postes de travail

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la médecine du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Article 11

Actions en faveur de l'anticipation des évolutions professionnelles, de la coopération intergénérationnelle et du développement des compétences et qualifications

Anticipation des évolutions professionnelles, gestion des âges, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Si l'employeur a une obligation de former ses salariés tout au long de leur carrière ainsi qu'une obligation d'adaptation au poste de travail, les partenaires sociaux insistent sur l'importance d'aller au-delà de cette obligation légale.

Ils rappellent que l'anticipation des évolutions professionnelles et une gestion active des âges sont essentielles pour conserver les savoir-faire et connaissances particulières des métiers de la profession. Dans le même temps, le salarié senior doit bénéficier, comme tout salarié, d'actions de formation lui permettant de développer ses compétences et qualifications, ce qui constitue des atouts pour le salarié comme pour l'entreprise.

A cet effet, lors de l'entretien professionnel formalisé tel qu'il est prévu et organisé par la loi du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle, il sera proposé au salarié âgé de 45 ans et plus un point approfondi de sa situation professionnelle, de ses souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. Cet entretien, au minimum biennuel selon la loi, permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

En outre, tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

Si, à 50 ans, le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et/ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernées).

Il est rappelé que tout salarié peut en outre bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Cette prestation gratuite permettra une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles du salarié ainsi que la mise en place d'un projet d'évolution professionnelle, notamment par l'information fournie sur les dispositifs de formation mobilisables (CIF, VAE, compte personnel de formation...) et sur les formations existantes dans la région, par l'identification des compétences utiles à développer et de celles à acquérir, par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux national et régional.

Enfin, il est demandé aux employeurs, dans la mesure de leurs moyens et compte tenu de leur effectif et de la situation économique de l'entreprise, de favoriser l'acceptation des demandes de VAE (validation des acquis de l'expérience), de CIF (congé individuel de formation) ou de DIF (droit individuel de formation) des salariés âgés d'au moins 57 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Afin d'organiser la coopération intergénérationnelle entre les jeunes salariés et les salariés seniors et d'améliorer la transmission des savoirs et des compétences, l'employeur apportera, dans la mesure du possible, un soin particulier à la mixité des équipes, principalement en termes d'âge.

Dans les mêmes objectifs, des binômes d'échange de compétences seront mis en place conformément à l'article 6.12 du présent accord, au sein desquels les jeunes pourront bénéficier des savoir-faire et compétences de leurs aînés tout en leur transmettant en retour les nouveaux savoirs théoriques dont ils pourraient disposer.

TITRE III

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 12

Mise en place de binômes d'échange de compétences

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à ce que soit mis en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

Les salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ à la retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.). Cette association croisée présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise, une meilleure coopération intergénérationnelle et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

De plus, conformément à l'article 11, une association de salariés âgés et expérimentés avec des jeunes afin d'assurer la pluralité des âges au sein des équipes permettrait un échange quotidien entre les savoir-faire et techniques détenus par l'un ou l'autre des travailleurs.

Article 13

Mise en place d'un tutorat

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés, enrichir les compétences des salariés de la branche et assurer la transmission des « compétences clés ».

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, tutorat « organisé » et mis en œuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Organisation du tutorat

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables :

- information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;

- analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
- formation du tuteur à la mission tutorale ;
- rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'expérience.

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat, et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié/tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pouvant conduire à l'absence totale de financement pour ces dispositifs, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de soutenir les formations à destination des tuteurs en garantissant en 2014 une enveloppe de 25 000 € pour financer ces deux dispositifs.

Missions du tuteur

1. Passer un « contrat » avec le tutoré sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustement.
2. Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.
3. Evaluer en continu les compétences acquises par le tutoré mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Charte du tutorat

En 2014, une charte du tutorat sera mise en place par les partenaires sociaux et diffusée à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui en feront la demande sur le site internet du SNEFCCA (www.snefccca.com).

TITRE IV

FORMATION, ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 14

Modalités d'accès au plan de formation des jeunes, des seniors

La formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié est en enjeu majeur tant pour l'entreprise que pour le salarié. Elle permet à l'employeur de répondre à son obligation d'adaptation et de formation du salarié tout en développant ses compétences et ses capacités, ce qui constitue un atout supplémentaire pour l'entreprise.

Il est dès lors primordial que l'ensemble des salariés puisse bénéficier d'actions de formation sans que leur âge ne soit discriminant.

Une attention particulière sera portée à la formation des salariés seniors ainsi qu'à celle des jeunes, notamment ceux qui sont peu qualifiés et pour lesquels la formation peut être un levier de progression professionnelle.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mobiliser leur plan de formation en faveur des seniors et des jeunes.

Article 15

Objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

D'après les données issues du diagnostic préalable, on estime que les femmes ne représentent que 17 % de l'effectif de la branche, contre 49 % tous secteurs confondus. Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques, bien qu'il existe un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

- vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Education nationale, par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en termes de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kits pédagogiques et de la plaquette cartographiant les formations menant aux métiers du froid à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes ;
- vis-à-vis du grand public par des articles de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embauche des femmes dans la branche et dans les emplois techniques ;
- vis-à-vis des salariés dans la branche et les autres branches par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

En outre, le SNEFCCA a conclu en 2012 une convention-cadre de partenariat régional pour l'accès des femmes aux métiers de l'énergie avec l'Etat, Pôle emploi, le GEFEN, la FEDENE, OPCALIA et AGEFOS PME Ile-de-France, dont l'objet est de favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises et d'accroître la proportion de femmes occupant des emplois techniques dans le secteur de l'énergie et du génie climatique.

Cette convention, qui sera renouvelée courant 2014, est un des exemples ponctuels d'engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

Article 16

Lutte contre les discriminations

Objectifs de lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière des salariés

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; il faut, par exemple, employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, ajouter la mention H/F ;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et de savoir-faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

Favoriser le déroulement des carrières équivalent entre les hommes et les femmes indépendamment des congés parentaux

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour du congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétences au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

TITRE V

AIDES POUR METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES DESTINÉE AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Article 17

Différents outils pour une gestion des âges dans les PME

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à négocier des accords collectifs d'entreprise portant sur le contrat de génération, car c'est au niveau de l'entreprise qu'une gestion active des âges peut être mise en place le plus efficacement.

En l'absence de délégués syndicaux, il est rappelé que si elles en remplissent les conditions, certaines entreprises peuvent négocier sur un tel sujet avec leurs représentants élus du personnel.

La branche a conclu le 7 février 2011 un accord relatif à la création d'une commission de validation des accords collectifs conclus avec les représentants du personnel, étendu par un arrêté du 27 février 2012. Dans les entreprises de moins de 200 salariés et malgré l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Dans le même objectif de gestion active des âges pour les TPE et PME, il existe plusieurs dispositifs permettant à ces entreprises de bénéficier d'un accompagnement dans l'élaboration d'un dispositif GPEC :

- diagnostic appui/conseil financé par l'Etat : les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une prise en charge partielle, par l'Etat, des coûts liés à l'élaboration d'un diagnostic GPEC dans leur structure par un conseiller extérieur (art. L. 5121-3 et D. 5121-6 du code du travail). L'employeur peut s'adresser aux services de la préfecture pour obtenir des informations sur les aides mises en place dans sa région ;
- diagnostic court de l'ANACT : sur demande du chef d'entreprise, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail peut réaliser un diagnostic de 1 à 3 jours sur la situation de l'entreprise en matière d'organisation du travail, d'emploi et formation du personnel. L'employeur peut s'adresser directement à l'ANACT ou à la DIRECCTE ;

- services d'AGEFOS PME (OPCA désigné dans la branche par l'accord de branche du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle), dans le cadre de la GPEC territoriale : dans chaque région, AGEFOS PME sensibilise et accompagne les entreprises dans leurs démarches de gestion des âges et des compétences et peut organiser à ce titre des actions de formation sur l'emploi des seniors ou la transmission des savoirs. L'employeur peut se rapprocher de son AGEFOS PME local pour obtenir plus d'informations sur ces dispositifs et les services proposés dans sa région.

TITRE VI

ÉVALUATION, SUIVI, PUBLICITÉ, DURÉE DE L'ACCORD ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Article 18

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements et modalités de suivi d'évaluation des engagements

Un comité de suivi chargé d'assurer le suivi et l'application du présent accord est institué. Y participeront les membres de la commission paritaire nationale de la branche assistés du (des) représentant(s) de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la branche. Ce comité sera notamment chargé de vérifier que les actions retenues sont suivies d'effets et évaluées. Le comité se réunira au moins une fois par an pour dresser un bilan d'application de l'accord.

Le bilan de l'application de l'accord sera réalisé à la fin de chaque année d'application de l'accord et permettra aux partenaires sociaux d'analyser et de constater les éventuels écarts avec les objectifs initiaux.

Ce bilan sera élaboré avec le concours des entreprises concernées par le présent accord et avec l'appui de l'OPMQ de branche. A ce titre, les entreprises dresseront un état annuel relatif à l'emploi des jeunes et des seniors, comportant les données chiffrées et les actions mises en place dans le cadre de l'accord les concernant et transmettront ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale ou du bilan d'application de l'accord.

Le questionnaire joint en annexe du présent accord (annexe III) servira de base de travail à l'élaboration du bilan et devra être retourné par les entreprises concernées à l'organisme désigné ou au secrétariat du SNEFCCA (contact@snefccca.com) à la fin de chaque année d'application de l'accord.

Article 19

Publicité

Afin de garantir la publicité de l'accord, il sera :

- mis en ligne sur le site du SNEFCCA ;
- diffusé auprès de tous les membres adhérant au SNEFCCA, entrant dans le champ d'application de l'accord, en version papier accompagné d'une lettre de présentation, afin de les sensibiliser aux engagements pris par les partenaires sociaux et les inciter à en respecter les dispositions.

En outre, il fera preuve d'une certaine visibilité, puisque l'extension sera demandée (l'accord sera donc accessible à tous par Légifrance).

Enfin, le travail préparatoire et la volonté des partenaires sociaux de conclure un accord sur le sujet ont déjà fait l'objet d'un communiqué de presse d'AGEFOS PME ainsi que d'un article et d'une brève dans la *Revue pratique du froid* (presse spécialisée).

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans maximum.

Article 21

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail auront été accomplies.

Article 22

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFCCA.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

ANNEXE III

1. Raison sociale :

2. Effectif de l'entreprise :

Emploi des jeunes et développement de l'alternance

3. Nombre de salariés âgés de moins de 26 ans :

– Parmi ces jeunes, combien sont en CDI ?

– Parmi ces jeunes, combien sont en apprentissage ?

– Parmi ces jeunes, combien sont en contrat de professionnalisation (CDD) ?

4. Nombre de salariés de moins de 26 ans recrutés sur les 12 derniers mois :

Emploi des seniors

5. Nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans :

6. Nombre de salariés âgés d'au moins 57 ans :

7. Nombre de salariés d'au moins 55 ans recrutés sur les 12 derniers mois :

Transmission des compétences et des savoirs

8. Quelles actions avez-vous mises en place pour organiser la transmission des savoirs et des compétences dans votre structure ?

☐ Mise en place de binômes d'échange de compétences.

☐ Mise en place ou développement du tutorat.

☐ Organisation de la mixité des équipes, en termes d'âge.

☐ Autres actions :

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 13 JUIN 2014

RELATIF À LA SAISON DANS LA BRANCHE ASSISTANCE

NOR : ASET1450874M

IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Les sociétés de la branche assistance connaissent chaque année, en période estivale, une activité plus importante.

Compte tenu du caractère cyclique et récurrent de cette période qui se répète, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et indépendamment de la volonté de l'entreprise, il est constaté que la branche assistance est soumise à une saisonnalité dans les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile.

Le présent accord a donc pour objectif de préciser que la durée de cette saison estivale est de 4 mois par année civile sur une période de référence comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

La saisonnalité peut cependant, dans certaines entreprises de la branche, être inférieure ou supérieure à cette durée et se scinder. Cette variation d'une entreprise à l'autre peut s'expliquer compte tenu des activités et clientèles propres.

Toute entreprise qui compte recourir au travail saisonnier au-delà de 4 mois dans l'année civile et dans la limite de 2 mois supplémentaires maximum doit faire la démonstration de la spécificité de son activité justifiant cette dérogation auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, afin de recueillir un avis.

Il est établi que les activités telles que services à la personne, habitat et santé (suivi des maladies chroniques, exemple : personnes diabétiques, liées à des laboratoires pharmaceutiques, etc.) ne sont pas reconnues comme étant affectées par la saisonnalité.

C'est ainsi que le SNSA et les organisations syndicales signataires sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés de l'assistance appliquant la convention collective nationale des sociétés de l'assistance.

Article 2

Objet

L'accord a pour objet de :

1. Confirmer la saisonnalité des services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile des sociétés d'assistance ;
2. Rappeler les caractéristiques d'une activité saisonnière, qui peut varier en fonction de la diversité des clientèles ;
3. Préciser la typologie des indicateurs permettant de définir la saisonnalité ;
4. Fixer les modalités d'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
5. Préciser certaines mentions spécifiques à faire figurer au contrat de travail saisonnier ;
6. Préciser le statut des salariés en contrat de saison.

Article 3

Caractéristiques de l'activité saisonnière dans l'assistance

Il s'agit d'une activité normalement appelée à se répéter chaque année à date à peu près fixe, au caractère régulier, prévisible, cyclique en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et indépendante de la volonté des employeurs ou des salariés.

L'activité saisonnière doit être distinguée d'un simple accroissement temporaire d'activité ou du remplacement de salariés absents.

La durée de la saisonnalité pour les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile des sociétés d'assistance s'élève à 4 mois au cours de l'année civile sur une période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

L'entreprise doit effectuer une information préalable et détaillée en comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel sur la période de la saison.

Cependant, il est admis que la durée de la saison peut varier pour certaines entreprises en fonction de la diversité des clientèles.

L'entreprise concernée par une saisonnalité estivale d'une durée supérieure à 4 mois et dans la limite de 2 mois maximum supplémentaires devra faire la démonstration en comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel des spécificités propres à son activité justifiant le dépassement de la durée.

Cette démonstration doit reposer sur des indicateurs tels que prévus à l'article 4 ci-après.

L'entreprise doit recueillir l'avis du comité d'entreprise et/ou, à défaut, des délégués du personnel sur le dépassement de la durée de 4 mois.

La procédure de consultation doit être engagée au plus tard 60 jours avant le début de la saison.

Article 4

Indicateurs permettant de mesurer la saisonnalité dans la branche assistance

La saisonnalité dans la branche assistance est mesurée par tout moyen adapté aux services concernés et, à titre indicatif, par les éléments suivants ou par tout autre moyen permettant à l'entreprise de mesurer l'accroissement régulier, prévisible et cyclique de l'activité saisonnière qui impacte les services concernés.

Pour les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile :

– nombre de dossiers ouverts :

L'entreprise doit faire la démonstration, par rapport aux 2 dernières années civiles précédentes, de l'augmentation significative de la moyenne constatée du nombre de dossiers ouverts l'été dans ces services, au regard de la moyenne du nombre de dossiers ouverts sur les 12 mois de l'année civile ;

– nombre d'appels téléphoniques, SMS, fax, courriels, courriers entrants et sortants correspondants :

L'entreprise doit faire la démonstration, par rapport aux 2 dernières années civiles précédentes, de l'augmentation significative l'été dans ces services de la moyenne constatée du nombre d'appels téléphoniques, SMS, fax, courriels entrants et sortants, au regard de la moyenne du nombre des mêmes flux sur les 12 mois de l'année civile.

Article 5

Modalités d'information et/ou de consultation

Modalités d'information du comité d'entreprise

Il s'agit d'une information préalable et détaillée conformément à l'avenant n° 22, article 6, du 15 mai 2009 de la convention collective nationale.

Cette information détaillée concerne les services impactés par l'activité saisonnière.

Modes d'organisation

Il est communiqué en comité d'entreprise le nombre de salariés en contrat de saison ainsi que leur affectation.

Modalités de consultation du comité d'entreprise

L'avis du comité d'entreprise est requis après information détaillée en cas de dépassement de la durée de 4 mois.

Article 6

Mentions spécifiques à faire figurer au contrat de travail saisonnier

Les mentions spécifiques (outre les mentions obligatoires prévues par la loi) qui doivent figurer dans le contrat de travail saisonnier sont les suivantes :

- l'objet précis du contrat qui doit correspondre à une activité saisonnière ;
- la qualification ;
- le niveau de classification ;
- l'affectation.

Article 7

Statut du salarié en contrat de saison

Dans le cas d'un recrutement au niveau A, le salarié voit son statut évoluer au niveau B au bout de 6 mois de présence effective continue ou non.

Conformément à la réglementation en vigueur, il est rappelé que les durées des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté. Lorsque le contrat saisonnier se poursuit sans interruption par un contrat à durée indéterminée, le salarié conserve alors l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue pour le même poste de travail.

Le chargé d'assistance recruté au niveau A ne peut effectuer des plages de nuit.

Un livret d'accueil, destiné à favoriser l'intégration dans l'entreprise, est mis à disposition du salarié en contrat de saison.

Article 8

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Par dérogation, les sociétés ayant déjà procédé, à la date de signature, à une information et/ou à une consultation auprès de leur comité d'entreprise ou, à défaut, auprès de leurs délégués du personnel ne seront pas soumises à ces nouvelles dispositions pour l'exercice 2014.

Article 9

Durée

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera fait à l'issue d'une période de 3 ans à compter de sa date d'application.

Article 10

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 11

Révision. – Dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires, sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA ou l'une des organisations syndicales signataires de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois, adressée à l'ensemble des signataires.

La dénonciation devra faire l'objet par la ou les parties à l'origine de la demande d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

Fait à Paris, le 13 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicat de salariés :

FBA CFDT.

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 64 DU 1^{ER} JUILLET 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450871M

IDCC : 1147

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux, constatant que le travail à temps partiel concerne près de la moitié des salariés dans la branche des cabinets médicaux, ont décidé, conformément à la loi, d'ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel et prévoir des dérogations au cadre légal. Ces négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel ont été ouvertes le 18 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} juillet 2014 la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Les partenaires sociaux se sont ainsi accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires qui suivent, qui ont pour objectif de répondre au mieux à l'activité propre des cabinets médicaux, d'adapter les dispositions sur le temps partiel au fonctionnement des cabinets, mais également de préserver l'emploi dans la branche.

De plus, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur d'autres points de l'ANI, à savoir sur la recherche d'une mutualisation de l'emploi sur les territoires, sur la mise en place de dispositifs de lutte contre les temps partiels subis, sur la mise en place de la mobilité volontaire sécurisée, sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et sur la complémentaire santé obligatoire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des cabinets médicaux inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets médicaux et travaillant à temps partiel.

La première section du présent accord comporte les dispositions applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, la seconde est spécifique aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Section 1

Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel

Article 2

Définition du temps partiel

Le salarié est considéré comme à temps partiel dès lors que la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

Article 3

Contrat de travail du salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'un contrat de travail écrit, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner :

- la désignation de l'emploi et le coefficient ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- le cas échéant, la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail comme prévu ci-dessous.

Les dispositions relatives à la période d'essai, à l'ancienneté et aux indemnités de licenciement ou de départ à la retraite prévues dans la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel.

Section 2

Dispositions spécifiques

Article 4

Dérogation individuelle

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à 16 heures pour l'ensemble des postes de la grille et à 5 heures pour le personnel d'entretien pourra être maintenue ou fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

Cette demande doit être écrite et motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce dernier dispose alors de 30 jours calendaires pour répondre au salarié selon les mêmes modalités.

En cas de réponse positive, le contrat de travail est rédigé en ce sens ou fait l'objet d'un avenant en conséquence.

Article 5

Horaire hebdomadaire contractuel

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est impératif de tenir compte de la particularité et des modes d'exercice des cabinets médicaux, mais également de l'importance de préserver l'emploi dans la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux fixent la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 16 heures par semaine pour l'ensemble des postes de la grille, hormis le personnel de nettoyage et d'entretien pour lequel la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine.

Les dispositions ci-dessus citées sont sans incidence sur les salariés déclarés inaptes consécutivement à une maladie ou à un accident professionnel (art. L. 1226-2 du code du travail) et sur les salariés bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

Article 6

Regroupement par périodes journalières continues afin de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

La période journalière continue est fixée à 3 heures minimum de travail effectif par demi-journée et ne doit pas empêcher le cumul de plusieurs emplois.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures, durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont regroupés par périodes, dans la limite de 6 périodes par semaine, sous réserve que ce regroupement soit compatible avec l'activité économique du cabinet.

Pour le personnel de nettoyage et d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, la répartition de ces heures pourra se faire sur 5 demi-journées.

Il est rappelé que la répartition régulière et le regroupement des horaires par périodes minimales de 3 heures ont pour but de permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant soit à un temps plein, soit au moins à la durée minimale de 24 heures par semaine.

Article 7

Interruption d'activité

Conformément à l'article 15 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux, afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

En aucun cas l'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.

Article 8

Majoration des heures complémentaires

Il est rappelé que les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail et sans lui faire atteindre l'horaire légal, en l'occurrence 35 heures.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Ainsi, toute heure complémentaire accomplie dans la limite fixée par l'article L. 3123-17 du code du travail (10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail) donne lieu à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle, et dans la limite d'un tiers de cette durée, donnent lieu à une majoration de 25 %.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures hebdomadaires (hors avenant temporaire pour complément d'heures négociées).

Article 9

Compléments d'heures négociées

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant et, ainsi, amener le salarié à un temps partiel plus élevé mais également à un temps complet.

Il ne pourra être conclu plus de six avenants par an et par salarié. En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent nommément désigné, le nombre d'avenants conclus avec un même salarié n'est pas limité, l'employeur et le salarié pouvant en conclure autant que de besoin.

Les compléments d'heures négociées dans le cadre d'avenants au contrat de travail sont rémunérés au taux normal, autrement dit sans aucune majoration, dans la limite d'un temps plein.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé dans l'avenant au contrat constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

Une fois par an, il appartient à l'employeur de recenser les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur doit effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

Article 10

Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Les évolutions de l'activité du cabinet ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

Article 11

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans le cabinet médical 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 à un emploi équivalent.

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

Section 3

Dispositions diverses

Article 12

Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place et composée des signataires du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an pour vérifier la mise en place des modalités de l'accord. Elle pourra proposer des modifications à la commission paritaire dans l'objectif de répondre aux évolutions nécessaires de l'accord. Elle mettra en œuvre des outils lui permettant de recueillir les données nécessaires à sa mission.

Article 13

Entrée en vigueur

L'ensemble de ces dispositions s'applique à compter de l'extension de l'accord.

Article 14

Révision et dénonciation

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

En cas de modification législative et réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à le réviser en conséquence.

Article 15

Dépôt. – Demande d'extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France.

Syndicats de salariés :

UNSA ;
FNSS CFDT ;
FFSAS CGC ;
FNSCS CFTC.

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 66 DU 1^{ER} JUILLET 2014

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450870M

IDCC : 1147

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

L'article 2 « Définition du personnel couvert » est remplacé comme suit :

- « Sont garantis à titre obligatoire par le régime de prévoyance :
- d'une part, l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 ;
 - d'autre part, l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947. »

Article 2

L'article 3 « Prise d'effet de la garantie du salarié » est remplacé comme suit :

- « Les salariés sont couverts :
- pour le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947, au jour où ils acquièrent l'ancienneté de 1 an dans la branche des cabinets médicaux ;
 - pour le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947, au jour de leur embauche ou de leur promotion dans cette catégorie. »

Article 3

Toutes références aux termes de « salariés non cadres » et de « salariés cadres » sont remplacées respectivement sur l'ensemble du texte de l'accord par « l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 » et par « l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 ».

Article 4

L'article 8.4 intitulé « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès. »

Article 5

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France.

Syndicats de salariés :

UNSA ;
FNSS CFDT ;
FSAS CGT ;
FFSAS CGC ;
FNSSCS CFTC.

Convention collective départementale

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Calvados)

(30 juin 1977)

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 12 JUIN 2014

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450883M

IDCC : 943

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 12 juin 2014 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} septembre 2014, la valeur du point est fixée à 4,30 € pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2

Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème des salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2014, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3

Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	17 390
145	17 400
155	17 410
170	17 500
180	17 530
190	17 720
215	17 930
225	18 030
240	18 760
255	19 670
270	20 800
285	21 750
305	23 250
335	25 720
365	27 890
395	29 830

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la

nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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

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

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

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 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 à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Calvados.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

USM FO.

Convention collective départementale

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Calvados)
(30 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

**AVENANT DU 12 JUIN 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1450884M

IDCC : 943

Dans le prolongement de l'avenant du 25 septembre 2007 à la convention collective de la métallurgie du Calvados du 30 juin 1977, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de mettre les dispositions de l'article 31 *bis* qui en découlent en conformité avec l'évolution réglementaire des conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale applicables au financement patronal de la prévoyance aux termes du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'article 31 *bis* de la convention collective de la métallurgie du Calvados du 30 juin 1977 issu de l'avenant du 25 septembre 2007 comme suit :

Au sixième alinéa du I, après la phrase « Les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, de couvrir prioritairement le risque décès. », la phrase « Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge. » est remplacée par la phrase « Si tel est le cas, cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès. Ce capital fera également l'objet, en anticipation, d'un versement en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Elle pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge. »

Les autres dispositions de l'article 31 *bis* demeurent inchangées.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent effectué conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions de l'article 31 *bis* de la convention collective de la métallurgie du Calvados du 30 juin 1977 issu de l'avenant du 25 septembre 2007 et du présent avenant, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent avenant à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 3

Notification et dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et D. 2231-3 du même code.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Calvados.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

USM FO.

Convention collective

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

**AVENANT DU 12 JUIN 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE
(RÉVISION DE L'ARTICLE 40 *BIS* DE LA CONVENTION)**

NOR : ASET1450882M
IDCC : 878

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les parties signataires ont eu la volonté commune de faire bénéficier, par avenant à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône en date du 19 avril 2011 (art. 40 *bis* de la convention collective), les mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 d'un régime de prévoyance.

Pour tenir compte du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, les parties signataires ont décidé d'adapter l'article 40 *bis* de la convention collective comme suit.

Article 1^{er}

Après le 1^{er} alinéa de l'article 40 *bis*, il est ajouté l'alinéa suivant :

« A compter du 1^{er} juillet 2014, sont visés les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, ceux affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette convention collective nationale AGIRC), dès lors qu'ils ont plus de 1 an d'ancienneté. »

Article 2

La 1^{re} phrase du paragraphe 1 de l'article 40 *bis* est remplacée par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} juillet 2014, le contrat d'assurance mis en place en application du 2^e alinéa devra inclure le versement d'un capital en cas de décès. Il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions de l'article 40 *bis* de la convention collective, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 4

Notification et dépôt

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

Fait à Lyon, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Rhône.

Syndicats de salariés :

CFDT SYMETAL 69 ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

USM FO.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 1 DU 30 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 25 FÉVRIER 2013
RELATIF À LA PRÉVOYANCE CONVENTIONNELLE

NOR : ASET1450876M
IDCC : 700, 707, 1492, 1495

Entre :
L'UNIDIS,
D'une part, et
La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;
La FG FO ;
La FILPAC CGT ;
La FIBOPA CFE-CGC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 2 du préambule « Le présent accord a pour objectif de tendre à une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national. Les partenaires sociaux engageront, en ce sens, un partenariat avec un ou plusieurs organismes assureurs, et ce afin d'offrir aux entreprises une garantie de tarifications et de prestations. » est supprimé.

Article 2

Les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 25 février 2013 : « Les entreprises ne disposant pas, à compter du 1^{er} mars 2013, d'un organisme assureur pour les risques considérés sont tenus de s'affilier auprès de l'organisme référencé au niveau national (voir annexe II). » sont supprimées.

Article 3

L'annexe II relative aux organismes partenaires de l'accord du 25 février 2013 est supprimée.

Article 4

Les dispositions de l'article 5.4.2 intitulé « Revalorisations des garanties rentes éducation » « Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP. En cas de résiliation, l'OCIRP assure le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes. » sont remplacées par « Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes. »

Article 5

Les mentions « signataires » des alinéas 3 et 9 de l'article 5.9 intitulé « Suivi de l'accord » sont supprimées.

Article 6

Les dispositions de l'article 5.9 intitulé « Suivi de l'accord » : « Le ou les organismes assureurs référencés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an à la commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux. » sont supprimées.

Article 7

La mention « signataires » de l'article 5.11 intitulé « Durée de l'accord. – Révision. – Dénonciation » est supprimée.

Article 8

Les mots « hors ses annexes I et II » du dernier alinéa de l'article 5.12 sont supprimés.

Article 9

Le présent avenant entre en vigueur de manière concomitante à l'accord professionnel susvisé et fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention elle-même.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 9 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992
RELATIF AU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450872M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

En raison des évolutions induites par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et ses décrets d'application, les partenaires sociaux conviennent de modifier l'avenant du 27 juin 2012 pour préciser notamment les modalités de la portabilité des droits en santé (chirurgie, maladie, maternité) et en prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

Les parties signataires soulignent que ce sont les dispositions les plus favorables qui doivent s'appliquer entre les dispositions de cet avenant et les dispositions de l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 relatif au maintien gratuit.

Les parties signataires rappellent que le régime conventionnel de prévoyance est basé sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Dispositions transitoires

Le présent article vise à présenter les règles qui s'appliqueront du 1^{er} janvier 2014 au 31 mai 2014 pour les garanties relatives aux frais de santé (chirurgie, maladie, maternité) et du 1^{er} janvier 2014 au 31 mai 2015 pour les garanties relatives à la prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

Article 1.1

Salariés bénéficiaires et ouverture des droits

Sont concernés par la portabilité des droits les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être victime d'une rupture de leur contrat de travail (non consécutive à une faute lourde, précise le paragraphe 1 de l'article 14 de l'ANI), quel que soit le type de contrat de travail conclu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
- avoir droit à la prise en charge par l'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur ;
- avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur.

Il est prévu que tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l'exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (fin d'un CDD, démission légitime ou rupture conventionnelle).

Cependant, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage. De plus, les droits à couverture prévoyance et santé doivent avoir été ouverts chez ce dernier employeur.

Cette portabilité est étendue aux ayants droit du salarié à la condition qu'ils bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 1.2

Modalités de financement

Le financement de la portabilité reposera sur un système de mutualisation.

Article 1.3

Durée de maintien des garanties

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois pour tout contrat rompu avant le 1^{er} juin 2014 s'agissant de la portabilité en frais de santé et pour tout contrat rompu avant le 1^{er} juin 2015 s'agissant de la portabilité en prévoyance.

Ce maintien prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

La durée de la portabilité est équivalente à la durée du contrat de travail d'une durée minimale de 1 mois. A titre d'exemples :

- contrat de travail de moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- contrat de travail de 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 1 mois et demi : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 2 mois et 3 semaines : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 9 mois et plus : 9 mois de portabilité maximum pour toute rupture concernée par les dispositions transitoires du présent article.

Article 1.4

Information du salarié

Dans un souci de clarté, les signataires de l'avenant conviennent de la nécessité d'informer les salariés de leurs droits. Lors de la rupture du contrat de travail, il appartiendra à l'employeur d'informer le salarié de la possibilité et des conditions de la portabilité.

Les conditions d'application de la portabilité sont mentionnées dans la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur à la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié dispose de la faculté de renoncer au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification expresse adressée à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis).

Article 1.5

Cessation des garanties

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 2

*Dispositions applicables à compter du 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé
et à compter du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance*

A compter du 1^{er} juin 2014 (pour le régime frais de santé) et du 1^{er} juin 2015 (pour le régime de prévoyance), et sauf modification législative, le mécanisme de la portabilité des régimes relèvera de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et la durée maximale sera portée de 9 à 12 mois.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant remplace les dispositions de l'avenant du 27 juin 2012 et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et, en un exemplaire, remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
FCC CFE-CGC.

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 1 DU 26 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA DE LA BRANCHE PROPRETÉ

NOR : ASET1450879M
IDCC : 3043

Le retour sur expériences de la réforme des OPCA relative à la loi du 24 novembre 2009, les nouveaux enjeux relatifs à la place et aux missions des OPCA liées à la loi du 5 mars 2014 ainsi que les perspectives à venir à moyen terme ont conduit les partenaires sociaux de la propreté à la désignation d'un nouvel OPCA de branche, pour poursuivre la mise en œuvre et le développement de leur politique de formation.

En conséquence, ils modifient leur accord de désignation de l'OPCA de branche du 1^{er} décembre 2011 comme suit.

Article 1^{er}

Au troisième paragraphe de l'introduction, après le titre de la section 1 « Autonomie et gouvernance de la branche sur le champ de la formation et de la certification », les mots « le FAF propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

Article 2

Au premier et au troisième paragraphe de l'article 1^{er} « Gouvernance paritaire du système de la branche visant le développement de la formation et de la certification », les mots « le FAF propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

Article 3

A l'article 3 « Maintien de l'expertise et du réseau de proximité actuels par la mise en place d'un service dédié et spécifique à la propreté », au premier paragraphe de cet article, les mots « le FAF propreté » sont remplacés par les mots « l'OPCA de branche ».

Le deuxième paragraphe de cet article 3 est ainsi réécrit :

« Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que l'ensemble des salariés affectés au département propreté d'OPCALIA, qui seront volontaires, puisse rejoindre l'OPCA Transports. »

Article 4

Le dernier alinéa de l'article 4 « Implication au sein de projets intersectoriels » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux seront attachés à ce que la délégation dédiée à la propreté puisse être associée dans le développement de ces projets. »

Article 5

L'article 6 « Désignation de l'OPCA de la branche » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux désignent comme OPCA de leur branche OPCA Transports. Cet accord prend également sa source dans la convention du 23 juin 2014 préalable au présent accord de désignation, signée par les partenaires sociaux de la branche propreté et par l'OPCA Transports, acte définissant les ambitions et principes de l'adhésion ainsi que des modalités de mise en œuvre.

L'OPCA ainsi désigné collectera en février 2015 les contributions au titre de la formation professionnelle continue des entreprises de propreté assises sur les salaires 2014. »

Article 6

L'article 7 « Durée de la désignation de l'OPCA de la branche » est ainsi réécrit :

« Les partenaires sociaux de la propreté ont désigné leur nouvel OPCA pour une durée indéterminée. Ils assureront avec les signataires de la convention préalable au présent accord le suivi de son exécution afin de mettre en œuvre toutes les solutions concertées en cas de difficultés.

En cas de désaccord majeur ou d'inexécution de la convention préalable à la désignation évoquée ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pourront revenir sur cette désignation de l'OPCA sous la réserve d'un préavis de 6 mois. »

Fait à Villejuif, le 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

AVENANT DU 28 AVRIL 2014

À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2010

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450878M

IDCC : 86

Entre :

L'AACC ;

L'UPE ;

Le SPG ;

Le SNA ;

Le SNPTV,

D'une part, et

L'UNSA spectacle ;

La FEC FO ;

Le SNEP FO ;

Le SNCTPP CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 du chapitre II, titre I^{er}, relatif à la composition du jury est modifié comme suit :

« A titre liminaire, il est indiqué que l'organisme de formation doit informer les membres de la CPNE de la soutenance finale au moins 2 mois avant la date de celle-ci.

Le jury est composé :

- de deux représentants des organisations d'employeurs désignés par le collège correspondant de la CPNE ;
- de deux représentants des organisations de salariés désignés par le collège correspondant de la CPNE.

Le représentant de l'entreprise et le représentant de l'organisme de formation assistent aux délibérations, sans pouvoir prendre part au vote.

Le jury délibère sous l'autorité d'un président qui sera alternativement, à chaque session, un représentant du collège employeurs puis un représentant salariés. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

La première session, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, se déroulera sous la présidence du collège employeurs.

La composition du jury doit être identique sur l'intégralité de la session, sauf circonstances exceptionnelles. Chaque collège désigne un suppléant qui s'engage à se tenir disponible sur toute la durée de la session en cas d'indisponibilité soudaine d'un des membres du jury.

Les frais inhérents à la tenue du jury (le cas échéant, frais de transport, d'hébergement et de restauration) sont pris en charge par l'organisme de formation.

La rémunération des deux représentants du collège salariés est maintenue par leur entreprise d'origine pour les heures consacrées à la tenue du jury (comprenant auditions, délibérations et temps de déplacement). »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'article 5, chapitre II, titre I^{er} de l'accord de branche du 6 juillet 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de la publicité. Les autres dispositions du chapitre II « Modalités de reconnaissance des acquis » demeurent inchangées.

Article 2

L'intitulé du titre III de l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de la publicité est modifié comme suit : « Achat, vente et conseil en espaces publicitaires ».

L'article 14 du titre III est modifié comme suit :

« Dans le cadre des missions qui leur sont dévolues, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales représentatives de salariés décident, par le présent accord, de la création du CQP "Achat, vente et conseil en espaces publicitaires". »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'article 14 du titre III de l'accord de branche du 6 juillet 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de la publicité. Les autres dispositions du titre III demeurent inchangées.

Article 3

L'intitulé de l'annexe II relative au cahier des charges du CQP « Conseil, achat et vente d'espaces publicitaires dans les médias » est modifié comme suit : « Achat, vente et conseil en espaces publicitaires ».

Un module supplémentaire est ajouté au IV « Référentiel de formation » de l'annexe II : « Module 6 : Excel, 10 heures ».

Les autres dispositions du IV « Référentiel de formation » de l'annexe II de l'accord de branche du 6 juillet 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de la publicité demeurent inchangées.

Le quatrième alinéa du 1 du V « Organisation et validation de la formation » de l'annexe II est modifié comme suit : « Durée totale de la formation 310 heures de formation ».

L'avant-dernier alinéa du 1 du V « Organisation et validation de la formation » de l'annexe II est modifié comme suit :

« Déroulement de la formation

Formation en alternance en contrat de professionnalisation d'une durée de 10 mois.

Rythme d'alternance : un jour par semaine en centre de formation.

Elaboration d'un livret d'accompagnement pour suivre et mesurer l'acquisition des connaissances par le candidat, tant en centre de formation qu'en entreprise. »

Les autres dispositions du V « Organisation et validation de la formation » de l'annexe II de l'accord de branche du 6 juillet 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de la publicité demeurent inchangées.

Article 4

Il est convenu entre les parties de créer un nouveau certificat de qualification professionnelle « Stratégie et communication online ».

Ce CQP fait l'objet d'un descriptif, en annexe du présent avenant (annexe IV), faisant apparaître :

- le référentiel d'emploi ;
- le référentiel de formation ;
- les modalités d'évaluation et de validation de la formation.

Les interlocuteurs sociaux de la branche de la publicité conviennent de faire évoluer les référentiels d'emploi et de formation en fonction des évolutions du métier visé.

Toute nouvelle modification du cahier des charges du CQP fera l'objet, au préalable, d'une consultation de la CPNE en vue de valider les changements envisagés.

Article 5

Durée, publicité, dénonciation, révision et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

L'avenant peut, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;

- les dispositions de l’avenant portant révision se substituent 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, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Le présent avenant fait l’objet d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 28 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV

CAHIER DES CHARGES DU CQP « STRATÉGIE ET COMMUNICATION ONLINE »

I. – Contexte de la démarche et objectif général

Les salariés recherchés pour développer les activités de conseil internet, de référencement, de gestion de sites e-commerce, d'achat et de vente d'espaces internet, dans le secteur publicitaire et e-commerce, correspondent au profil de niveau de formation initiale se situant entre bac + 2 et bac + 5.

L'essentiel des recrutements est constitué de personnes titulaires de BTS, de diplômes d'école de commerce et de faculté dans le domaine commercial, marketing ou communication.

Leurs profils présentent le plus souvent les lacunes suivantes :

- absence de culture média digitale ;
- méconnaissance totale des méthodes de vente appliquées au marché de la publicité web ;
- connaissances théoriques très insuffisantes des techniques de l'e-publicité : référencement naturel, payant, publicité display, affiliation, ergonomie... ;
- manque de pertinence dans la relation professionnelle en face-à-face et dans l'organisation du travail en équipe ;
- difficultés à organiser et à coordonner un ensemble d'activités de nature différente, afin de faire face à des situations changeantes ;
- manque de connaissance de la typologie des entreprises utilisant les supports publicitaires ;
- méconnaissance des procédures d'administration et juridiques des ventes et de recouvrement dans le domaine de la publicité et de l'e-marketing ;
- méconnaissance de l'anglais business adapté au marché digital.

Au regard des constats énumérés ci-dessus, l'intégration d'un nouveau salarié ne relève pas d'une simple adaptation au poste de travail, mais nécessite l'acquisition d'une réelle qualification professionnelle faite de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.

Cette formation professionnelle peut être suivie en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation. La pédagogie développée fait appel à une démarche progressive associant, en alternance, pratique professionnelle et apports de connaissances théoriques en centre de formation, directement transférables en situation professionnelle. Cette formation peut faire l'objet d'une VAE.

II. – Référentiel d'emploi

Missions : suite à cette formation, l'alternant pourra accéder à des emplois où il sera amené soit :

- à acheter des espaces publicitaires sur Internet (ex. : acheteur[euse] media display) ;
- à vendre des espaces publicitaires sur Internet (ex. : assistant[e] commercial[e], chef de publicité web, responsable de clientèle [web]...) ;
- à dispenser du conseil digital en agences médias ou conseil (chargé[e] d'études digital, assistant[e] chef de publicité [agence]...) ;
- à rejoindre un annonceur ou une agence média digitale en tant que consultant opérationnel digital sur un levier précis (responsable référencement payant ou naturel, responsable affiliation, responsable Adexchange, responsable réseaux sociaux [community manager], chef de projet e-commerce...).

III. – Référentiel de compétences

Trois grands domaines de compétences :

1. Maîtrise de l'environnement professionnel pour une organisation efficiente de l'activité

Etre capable d'utiliser en situation professionnelle les informations suivantes :

THÈME COMMUN	INDICATION DE CONTENU
Connaissance du marché publicitaire digital	Compréhension de l'environnement global et des acteurs en présence Les investissements publicitaires web
Connaissance des leviers, moyens de communication ou de recrutement online (acquisition)	Panorama des leviers e-marketing Spécificités de chaque levier digital (mobile, référencement, affiliation...) Le recrutement online et le retour sur investissement (ROI)
Compréhension des attentes consommateurs	Evolutions socioculturelles et incidences sur le fonctionnement de l'entreprise et de ses clients
Connaissance de l'annonceur	La marque Principes de la stratégie marketing digitale
Cadre juridique	Les fondamentaux du droit numérique et de la CNIL Les réglementations spécifiques
Approche internationale	L'anglais de la publicité et du marketing digital

2. Utilisation des méthodes et outils permettant une optimisation du conseil, de la vente ou de l'achat d'espaces publicitaires digitaux et de la gestion d'un plan marketing digital

Etre capable d'énoncer, d'expliquer et d'utiliser, en situation professionnelle, les méthodes et outils suivants :

THÈME	INDICATION DE CONTENU
Approche de l'élaboration d'une stratégie digitale	Le brief client Les diverses formes de réponse
Les études et les outils d'analyse marketing	Outils et données permettant l'analyse du secteur géographique (panels, statistiques, webanalytics...), du suivi concurrentiel
Techniques de référencement payant	Analyse du brief Les outils disponibles Construction de la stratégie de référencement Mise en ligne de la campagne Suivi, analyse et optimisations
Approche dans l'élaboration d'une stratégie sur les réseaux sociaux	Analyse du brief Les outils disponibles Construction de la stratégie « sociale » Mise en ligne de la campagne Suivi, analyse et optimisations Les intervenants externes : agence, production, trafic

THÈME	INDICATION DE CONTENU
Gestion d'une agence digitale	Construction du brief Mise en place des formes de rémunération Mise en place de process de travail adaptés Suivi et optimisation du travail réalisé
Techniques d'achat et de médiaplaning web	Principes de médiaplaning web Optimiser et bâtir les plans médias Exécuter les réservations Assurer l'exécution des campagnes et suivre les modifications Assurer la négociation de premier niveau (emplacements, compensations) Elaborer les bilans par produit et par support et contrôler la diffusion et les emplacements
Administration des achats	Passer les réservations, les ordres Préparer, valider et transmettre le contrat de mandat et les obligations contractuelles afférentes
Outils informatiques et tracking	Les applications et les outils pour mettre en ligne et mesurer les performances des campagnes

3. Attitudes et comportements requis pour des relations efficaces

THÈME	INDICATION DE CONTENU
Eveil, curiosité, écoute	Etre en veille de façon permanente sur son secteur Se tenir informé, en permanence, des évolutions techniques et commerciales Ecouter et savoir utiliser ce que dit le client
Affirmation de soi et stabilité émotionnelle	Etablir des relations professionnelles constructives Etre à l'aise devant un groupe d'interlocuteurs
Organisation, rigueur	Organiser son activité selon une fréquence régulière et de façon ordonnée, en tenant compte notamment des paramètres économiques
Enthousiasme, dynamisme et adaptabilité	Etre motivé et faire preuve d'ouverture aux attentes et propositions de ses clients et de son entreprise Etre créatif dans sa fonction et être force de proposition Savoir s'adapter aux situations difficiles, aux différents types d'interlocuteurs et au travail en équipe
Appartenance à l'entreprise	Se reconnaître dans la culture de l'entreprise, défendre ses produits, développer son image de marque en étant son « ambassadeur » vis-à-vis des clients

IV. – Référentiel de formation

Objectifs de la formation :

Offrir une formation reconnue par l'ensemble de la branche de la publicité et du marketing digital permettant d'acquérir une culture digitale et une expertise spécifiques dans les domaines du conseil digital, de l'achat et de la vente d'espaces publicitaires web.

Les enseignements :

300 heures d'enseignement réparties sur 11 modules.

Module 1 : Le digital au cœur des stratégies de communication (34 heures).

Module 2 : Les stratégies d'acquisition online (47 heures).
Module 3 : Médias sociaux (37 heures).
Module 4 : Le consommateur en mobilité (19 heures).
Module 5 : Le marketing relationnel multicanal (16 heures).
Module 6 : Déployer sa marque online (37 heures).
Module 7 : Savoir présenter à l'oral et à l'écrit (19 heures).
Module 8 : Mesurer l'efficacité de ses campagnes digitales (21 heures).
Module 9 : Le cadre légal (16 heures).
Module 10 : L'anglais dans la communication (10 heures).
Module 11 : Accompagnement et évaluation (44 heures).

MODULE 1 : LE DIGITAL AU CŒUR DES STRATÉGIES DE COMMUNICATION (34 HEURES)

Section 1

Internet dans les stratégies de communication

1.1. Acteurs et fonctionnement du marché publicitaire

Les dépenses en communication, les forces en présence.

Poids des investissements publicitaires digitaux, répartition par secteur.

Panorama des moyens de communication.

Les agences conseil, les agences médias, les régies.

Les dépenses en communication, les forces en présence.

Le marché du web.

Les différents métiers chez chacun de ces acteurs : qui fait quoi, les process de décision (commercial, études, achat, médiaplanneur, administration des ventes, gestion...).

Zoom sur les métiers visés par la formation : commerciaux et acheteurs en régies et agences médias.

1.2. Introduction aux principaux leviers digitaux et à la stratégie digitale

Les leviers digitaux.

Définition des différents leviers et application.

Le rôle du digital dans la stratégie globale.

Les outils disponibles.

1.3. Intégrer le display dans les campagnes cross-média

Les enjeux de la marque.

Le plan marketing.

Les objectifs de communication.

1.4. Les outils de media planning web et de l'achat media display

Principaux outils du marché.

Exemples de simulation d'achat en agences médias.

Exemples de simulation de vente en régies.

Section 2

Introduction aux dernières tendances du web

2.1. Nouveaux modes de consommation, nouveaux parcours

Le consommateur à l'heure du web.

Les enjeux pour les marques.

Le nouveau dialogue à établir.

2.2. Nouveaux acteurs digitaux

MODULE 2 : LES STRATÉGIES D'ACQUISITION ONLINE (47 HEURES)

Section 1

Référencement naturel, liens sponsorisés, affiliation

1.1. Référencement ou search marketing

Définition.

Distinction des différents référencements.

SEA, SEO et trusted feed.

1.2. Référencement payant ou SEA

Définition et atouts.

Forces et faiblesses.

Comment améliorer ses campagnes.

Bilan et optimisations.

1.3. Référencement naturel ou SEO

Définition et atouts.

Forces et faiblesses.

Comment améliorer son référencement naturel.

Bilan et optimisations.

1.4. Affiliation

Définition et atouts.

Forces et faiblesses.

Comment améliorer ses campagnes.

Bilan et optimisations.

Section 2

Ciblage online

2.1. Différentes solutions de ciblage

2.2. Comment définir une cible

2.3. Outils disponibles

2.4. Mesure de l'efficacité du ciblage

MODULE 3 : MÉDIAS SOCIAUX (37 HEURES)

Section 1

Intégrer le web social à sa stratégie marketing et communication

1.1. Définition du web social

Les usages des internautes.

Les principaux acteurs du web social.

1.2. Intégration à une stratégie marketing globale

Définition des objectifs de communication.

Mise en place des indicateurs.

Section 2

Community management

2.1. Définition de la fonction

2.2. Son quotidien

2.3. Son action dans l'entreprise

2.4. Comment améliorer la prise de poste

Section 3

E-réputation

3.1. Définition

3.2. Enjeux et dangers de la mauvaise réputation

3.3. Actions à mener

3.4. Outils pour suivre son e-réputation

MODULE 4 : LE CONSOMMATEUR EN MOBILITÉ (19 HEURES)

Section 1

Nouveaux usages mobiles

1.1. Chiffres

1.2. Tendances

1.3. Evolutions à l'étranger

Section 2

Utilisation marketing du mobile et des tablettes

2.1. Mobile

Les outils : SMS, MMS, applications.

Les objectifs pour les annonceurs.

Les indicateurs de mesure.

2.2. Tablettes

Les outils : sites web mobile et applications tablettes.

Les objectifs pour les annonceurs.

Les indicateurs de mesure.

MODULE 5 : LE MARKETING RELATIONNEL MULTICANAL (16 HEURES)

Section 1

Gestion des bases de données, fidélisation online, ciblage

Concevoir une base de données.

Objectif et mise en place.

CRM *versus* PRM.

Fidélisation des contacts.

Ciblage des e-mails.

Section 2

Marketing relationnel et créativité

Objectifs.

Usages et exemples.

Section 3

Site e-commerce

L'objectif.

Le business plan.

La construction du site.

Le plan du site.

L'ergonomie à mettre en place.

MODULE 6 : DÉPLOYER SA MARQUE ONLINE (37 HEURES)

Section 1

Gestion de la marque en ligne, opérations spéciales et partenariats

Le rôle de la marque sur le digital.

Définition des opérations spéciales et partenariats.

Mise en place des opérations spéciales.

Objectifs et mesure.

Section 2

Réussir son site internet : accessibilité, transformation, ergonomie, image

La maîtrise d'ouvrage.

Les objectifs d'un site selon son secteur.

L'importance du taux de transformation.

L'ergonomie et les tests A/B.

L'image du site.

Section 3

Stratégie de contenu online

Quels contenus selon les sites.

Mettre à jour le contenu.

Concevoir le contenu pour le web.

MODULE 7 : SAVOIR PRÉSENTER À L'ORAL ET À L'ÉCRIT (19 HEURES)

Section 1

Négociation

Comprendre son interlocuteur, ses attentes.

Les différentes phases de la négociation.

Les leviers de négociation dans les médias.

Conclure sa vente/son achat.

Section 2

Brief

Définir les objectifs.

Fixer les délais.

Valider les indicateurs.

Orienter sans brider.

Section 3

Rédiger une recommandation

Objectif de la campagne.

Les étapes.

La manière de la présenter.

Section 4

Gérer ses agences

Définir les coûts des prestations.

Savoir faire avancer sans brider.

Maîtriser l'avancement des projets.

Challenger les résultats.

MODULE 8 : MESURER L'EFFICACITÉ DE SES CAMPAGNES DIGITALES (21 HEURES)

Section 1

Mesure, indicateurs clés, tableau de suivi et ROI

Section 2

Outils de mesure web

MODULE 9 : LE CADRE LÉGAL (16 HEURES)

Section 1

Droit européen sur les problématiques digitales

Section 2

Respect de la vie privée

MODULE 10 : L'ANGLAIS DANS LA COMMUNICATION (10 HEURES)

Section 1

Vocabulaire technique

Section 2

Vente et négociation

Section 3

Communication, marketing

MODULE 11 : ACCOMPAGNEMENT ET ÉVALUATION (44 HEURES)

Section 1

Accompagnement pédagogique (28 heures)

6 heures de bilan pédagogique.

6 heures de rencontres professionnelles.

Construction du projet professionnel (16 heures) : ateliers CV/entretiens.

Section 2

E-learning (5 heures)

Section 3

Évaluation des acquis (11 heures)

Deux modes d'évaluation :

1. Vérification des connaissances (six évaluations)

Trois quiz.

Trois études de cas.

2. Capacités à construire et développer une réflexion et soutenance devant un jury de professionnels

Présentation d'un sujet « théorique » en lien avec les modules et illustré par l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

V. – Organisation et contenu de la formation

1. Organisation de la formation

Objectif général :

Permettre à des salariés d'acquérir une qualification professionnelle, dans un métier commercial et/ou de conseil digital, correspondant aux besoins de compétences des entreprises du secteur publicitaire et digital.

Publics concernés :

Salariés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation et adultes en période de professionnalisation ou en recherche d'emploi. Cette formation peut être effectuée dans le cadre d'une VAE.

Prérequis :

Niveau bac + 2 de l'enseignement technologique, titulaires d'un diplôme de l'enseignement général égal à un premier cycle universitaire, ou expérience professionnelle équivalente.

Durée de la formation :

300 heures sur 10 mois au rythme de 1 jour en centre de formation et 4 jours en entreprise par semaine.

2. Contenu de la formation

I. – Enseignement

MODULE	NOMBRE D'HEURES	THÈME
Module 1 : Le digital au cœur des stratégies de communication	34	Internet dans les stratégies de communication Introduction aux dernières tendances du web
Module 2 : Les stratégies d'acquisition online	47	Référencement naturel, liens sponsorisés, affiliation Ciblage online
Module 3 : Médias sociaux	37	Intégrer le web social à sa stratégie marketing et communication Community management E-réputation
Module 4 : Le consommateur en mobilité	19	Les nouveaux usages mobiles Utilisation marketing du mobile et des tablettes
Module 5 : Le marketing relationnel multicanal	16	Gestion des bases de données, fidélisation online, ciblage Marketing relationnel et créativité Site e-commerce
Module 6 : Déployer sa marque online	37	Gestion de la marque en ligne, opérations spéciales et partenariats Réussir son site Internet : accessibilité, transformation, ergonomie, image Stratégie de contenu online
Module 7 : Savoir présenter à l'oral et à l'écrit	19	Négociation Brief Rédiger une recommandation Gérer ses agences (coûts, planning)
Module 8 : Mesurer l'efficacité de ses campagnes digitales	21	Mesure, indicateurs clés, tableau de suivi et ROI Les outils de mesure web
Module 9 : Le cadre légal	16	Le droit européen sur les problématiques digitales Le respect de la vie privée

MODULE	NOMBRE D'HEURES	THÈME
Module 10 : L'anglais dans la communication	10	Vocabulaire technique Vente et négociation Communication, marketing
Module 11 : Accompagnement et évaluation	44	Accompagnement pédagogique E-learning Evaluation des acquis

II. – Actions d'accompagnement pédagogique et d'évaluation des acquis

1. Construire son projet professionnel.
2. Vérification des connaissances (contrôle continu, rapport d'étude avec soutenance).

3. Modalités de validation

Domaine d'évaluation :

- la maîtrise des paramètres d'environnement de l'emploi ;
- l'utilisation des méthodes et outils pour le conseil digital, l'achat et la vente d'espaces publicitaires web ;
- les attitudes et comportements face aux clients et au sein de l'équipe.

Conditions d'évaluation :

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et des aptitudes professionnelles s'effectueront, d'une part, de façon permanente à partir d'un livret d'accompagnement et, d'autre part, à l'issue du parcours de formation, au moyen d'épreuves finales et d'une soutenance devant un jury de professionnels.

Information des candidats :

Les modalités des examens et les conditions d'obtention du diplôme sont recensées dans le livret de l'alternant qui est remis aux participants le jour de la rentrée. Le livret de l'alternant recense les « droits et devoirs » des participants tout au long de leur formation.

Contenu des épreuves finales et durées :

L'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi sera réalisée à partir d'une soutenance orale au cours de laquelle le candidat devra répondre à un ensemble de questions du jury d'examen. Le temps consacré à cette épreuve est compris entre 20 et 30 minutes.

L'évaluation portant sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et outils que devra maîtriser le candidat sera également appréciée par le jury d'examen sur la base d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, afin de rendre compte du traitement d'un « cas » ou d'une « situation ». Le temps moyen estimé de la présentation est évalué à 1 heure au maximum, et celui de la préparation dépendra de la nature du sujet à traiter.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 18 DU 27 MAI 2014
À L'ACCORD DU 5 MARS 1991
PORTANT RÉVISION DE LA NOMENCLATURE DES PRIMES
NOR : ASET1450873M
IDCC : 16

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n°s 1 à 17, ce dernier en date du 26 novembre 2012, sont modifiées comme suit.

Article 1^{er}

Nomenclature et définitions des emplois

La nomenclature et les définitions des emplois de l'annexe I, modifiée par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993, sont modifiées comme suit :

« Personnel ouvrier

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le personnel ouvrier des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal ou à titre accessoire est classé dans les différents types d'emplois de convoyeur de fonds et valeurs suivants.

Le personnel entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} du présent accord et dont l'emploi présente des caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions ci-après doit répondre à toutes les exigences réglementaires et conventionnelles propres au convoyeur de fonds et valeurs.

Il est distingué les modes de transport de fonds et valeurs (dont les modes opératoires sont ci-après détaillés) suivants :

- véhicule blindé : trois convoyeurs armés ;
- véhicule blindé équipé d'un système alternatif : trois convoyeurs ou deux convoyeurs, armés ;
- véhicule banalisé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule semi-blindé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
- véhicule léger destiné aux prestations de transport de fonds et valeurs pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds et valeurs transportés ne rend pas obligatoire l'un des modes de transport ci-dessus.

Il est expressément rappelé que le transport de la monnaie divisionnaire, dès lors que le montant transporté est supérieur ou égal à 30 000 €, doit obligatoirement se faire en véhicule blindé avec trois hommes armés.

Afin de garantir la sécurité des personnels, les véhicules utilisés doivent comporter les équipements de sécurité prévus par la réglementation en vigueur.

Dans le cadre du transport de fonds et valeurs nécessitant l'usage de systèmes alternatifs, le volume des fonds collectés ne doit pas dépasser, pour chaque desserte, la capacité du système alternatif utilisé.

Il est également précisé que le centre de gestion de l'entreprise est en mesure de repérer immédiatement à tout moment la position du véhicule grâce au dispositif de géolocalisation embarqué.

Chaque emploi de convoyeur, en fonction du mode de transport utilisé, comporte les missions principales suivantes :

Convoyeur-garde

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- range le coffre ;
- prépare les colis à livrer lors de la desserte ;
- vérifie l'état des colis (plombs et scellés) ;
- manipule les colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise jusqu'à l'obtention de la décharge ;
- met en œuvre les appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex. : transpalette, hayon élévateur) ;
- participe au nettoyage du coffre et de la cabine du véhicule ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- reconnaît les lieux et protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Convoyeur-conducteur

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;

- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- participe au chargement et déchargement des colis ;
- conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

A l'arrivée sur le site client :

- stationne obligatoirement le véhicule dans les emplacements réservés à cet effet, et/ou à défaut conformément au protocole de sécurité ;
- permet au messenger de se rendre dans le coffre pour récupérer la technologie embarquée destinée au donneur d'ordre (dans véhicule à trois compartiments) ;
- éteint le véhicule une fois le messenger prêt à descendre, active le dispositif d'immobilisation du véhicule, et le rejoint dans le coffre (véhicule à deux compartiments) ou le sas du véhicule (véhicule à trois compartiments) ;
- en possession de moyens de communication :
 - il se dirige avec vigilance en direction du point de desserte et effectue une reconnaissance complète du point selon la procédure établie pour cette desserte ;
 - selon la typologie des locaux desservis, le conducteur reste à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux sécurisés pour surveiller et assurer la protection du messenger lors de sa sortie ;
- protège le messenger à partir d'un point fort, garde la main sur son arme et lui confirme par radio ou d'un geste qu'il peut descendre du véhicule.

En retour de desserte :

- après s'être assuré des aspects sécuritaires, le conducteur commande l'ouverture à distance du véhicule ;
- permet le retour du messenger dans le véhicule en déclenchant l'ouverture de la porte latérale à l'aide de la télécommande d'ouverture, puis remonte dans le véhicule ;
- le conducteur reprend le volant et désactive le dispositif d'immobilisation du véhicule, pendant que le messenger procède au rangement de la technologie dans le coffre du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ;
- contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;

- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction si installé...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- conduit le véhicule de manière responsable et sécuritaire en conformité avec les règles en vigueur ;
- depuis l'intérieur du véhicule : procède à la reconnaissance des lieux lors des prestations, prend les mesures adéquates liées à la protection du messenger et à la sauvegarde du véhicule selon les procédures en vigueur ;
- participe aux opérations de chargement/déchargement des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.) sur le centre-fort en début et en fin de service ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Convoyeur-messenger

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité embarqué pour les entreprises équipées) ;
- participe au chargement et déchargement des colis ;
- prend en charge et assure la responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérifie que le coffre a été vidé ;
- assure la responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
- assure le pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
- assure les contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
- vérifie, en cas de contact avec le client, l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
- prend en charge les clefs, les cartes d'accès, le système de traçabilité pour les entreprises équipées et les colis ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- valide par les moyens existants l'enlèvement ou la livraison des colis ;
- protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt.

Prestations sur les automates bancaires

Conformément aux textes réglementaires, ce dispositif ne s'impose que lorsque le stationnement du véhicule blindé de transport de fonds en protection de l'immeuble ou de l'automate bancaire est possible, uniquement dans les conditions de desserte définies par lesdits textes.

Lorsque cette mission est effectuée par un personnel initialement « agent ou technicien de maintenance », son contrat de travail fera obligatoirement l'objet d'un avenant.

Pour les convoyeurs-messagers en activité dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant, les entreprises s'engagent à privilégier la notion de volontariat pour l'affectation à des tournées impliquant une prestation sur les automates bancaires :

- gère les automates de dépôt (remises chèques et espèces) ;

- procède aux arrêts de caisse et édite la bande journal, les compteurs, les rejets et les cartes capturées ;
- procède au retrait et au conditionnement ou au comptage des fonds présents dans l'automate (y compris rejets) ;
- procède à la mise en place des fonds destinés à l'automate bancaire ;
- bature la saisie des montants dans les compteurs ;
- gère les cartes confisquées par les appareils ;
- alimente l'appareil en consommables (tickets, enveloppes et éventuellement bandes journal...) ;
- remet en service l'automate bancaire.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité pour les entreprises équipées) ;
- conserve la maîtrise de l'ouverture de la porte latérale (selon le type de dispositif de sécurité) et de sa fermeture dès qu'il est au sol ;
- conserve la main sur son arme de service durant le trajet piétonnier ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- pénètre dans les locaux et réalise les opérations de ramassage et de livraison selon les procédures en vigueur ; utilise pour les entreprises équipées le système de traçabilité ;
- assure le recensement précis, vérifie l'état et le nombre des colis conditionnés sur le site client ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- se met en relation par moyen de communication avec le conducteur pour annoncer son retour à l'issue des opérations ;
- retour rapide vers le véhicule sous protection et dépose la valise ou le conteneur dans le sas (dans véhicule à trois compartiments) ;
- protège le convoyeur lors de la phase de remontée dans le véhicule, puis retour en cabine ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- assure la responsabilité du bon déroulement de la prestation selon les procédures en vigueur et maintient un contact radio avec le conducteur ;
- en fonction de la technologie utilisée, assure le recensement précis des colis conditionnés sur le site client ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;

- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds transportés ne rend pas obligatoire l'un des trois modes de transport précédents :

- prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ; contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
- assume d'une manière générale la responsabilité du matériel et de l'équipement ;
- procède au pointage des valeurs en conformité avec la feuille de route et s'assure, au gré du plan de desserte, que les fonds et valeurs contenus dans le véhicule n'excèdent pas le seuil réglementaire ;
- en phase de desserte, éteint le véhicule et active son dispositif d'immobilisation ;
- procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

En outre, dans le cadre des missions exercées par le convoyeur-messager dans ce type de transport, le véhicule utilisé doit disposer des équipements sécuritaires suivants : système de communication et système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise ; système de géolocalisation permettant à l'entreprise de déterminer à tout moment l'emplacement du véhicule ; dispositifs homologués garantissant que les billets seront rendus impropres à leur destination, soit en nombre au moins égal à celui des points de desserte, soit équipés d'un système de collecteur ne pouvant être ouvert que dans une zone ou un lieu sécurisé.

*
* *

Pour chaque emploi ci-dessus défini, les opérations exécutées doivent faire l'objet, sur demande d'un personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu écrit.

L'emploi s'exerce à partir des instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des missions visées ci-dessus suppose les connaissances, aptitudes et autorisations suivantes :

- un niveau de fin de scolarité obligatoire ;
- le/les certificats de qualification professionnelle (CQP) appropriés ou équivalence ;
- la détention de la carte professionnelle et, lorsque nécessaire, un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'arme ;
- le maniement et l'entretien courants des armes et/ou des technologies utilisées dans l'entreprise ;

- la possession pour les conducteurs du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires. »

Article 2

Création d'une prime

Il est inséré entre l'article 27 et l'article 28 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs un nouvel article rédigé comme suit.

« Article 27 *bis*

Prime de prestation sur les automates bancaires

Il est créé une prime dont bénéficie le convoyeur-messager dès lors qu'il aura en charge des prestations d'alimentation des automates bancaires réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet.

Cette prime est versée au personnel pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26.b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. Elle est versée dès la première prestation d'alimentation d'un automate bancaire dans le mois civil considéré. »

Article 3

Modifications de l'annexe III

L'annexe III de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs est modifiée comme suit :

« d) Montant de la prime de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :

- montant de la prime applicable au 1^{er} juin 2014 : 80 € ;
- montant de la prime applicable au 1^{er} juin 2015 : 100 €. »

Article 4

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

OTRE.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

UNCP FO.

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

ACCORD DU 30 JUIN 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450880M

IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires.

Article 2

Définition du temps partiel

En application des dispositions légales et conventionnelles, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur.

Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet.

Le salarié à temps partiel bénéficie en outre des mêmes droits que les salariés à temps complet pour la détermination de ses droits à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité) et dispose d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

Heures complémentaires

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaire, et notamment répondre à la continuité du service, les personnels employés à temps partiel peuvent être appelés à exécuter des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

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

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

Article 4

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 16 heures pour chaque contrat de travail pour les personnels des échelons 2 à 5.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la durée de travail est fixée au minimum à 8 heures par mois pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées pour les personnels des échelons 2 à 5.

Article 5

Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le salarié à temps partiel devra être informé du planning des heures qu'il effectuera à temps partiel avec un délai de prévenance de 15 jours au minimum.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiant du non-respect de ce délai de 15 jours, dont il appartiendra à la partie concernée de justifier, la majoration des heures complémentaires s'élève à 25 % dès la première heure.

Article 6

Période minimale continue de travail

Pour les personnels des échelons 2 à 5, la période journalière continue par demi-journée est fixée à 4 heures de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les personnels relevant de l'échelon 1, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Article 7

Modification de la durée du temps de travail

Tout salarié travaillant à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat à temps partiel et inversement.

La demande devra être effectuée auprès de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié devra préciser le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition dans la semaine. L'employeur pourra refuser le changement. Le refus devra être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande du salarié doit être adressée 4 mois au moins avant la date souhaitée pour la mise en place d'un nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet ou à temps partiel d'une durée supérieure à la sienne. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. L'absence de réponse du salarié sous 30 jours, à compter de la réception de la demande qui lui est faite, vaut refus.

Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

La modification de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 8

Cumul d'emplois

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Le salarié doit informer l'employeur de ses autres activités et lui communiquer le détail des heures et des jours travaillés. Toute modification de ces informations doit être portée à la connaissance de l'employeur, qu'il s'engage à prendre en compte dans l'établissement des plannings.

Dans le cas où un salarié bénéficie de plusieurs contrats de travail à temps partiel pour divers employeurs, les parties signataires du présent accord conviennent, pour éviter tout conflit éventuel en cas de demande de réalisation d'heures complémentaires, que le salarié est en droit de refuser d'accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera sa réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 9

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

Article 10

Révision

Les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

Article 11

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

**ACCORD DU 30 JUIN 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1450881M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés.

Article 2

Définition du temps partiel

En application des dispositions légales et conventionnelles, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur.

Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet.

Le salarié à temps partiel bénéficie en outre des mêmes droits que les salariés à temps complet pour la détermination de ses droits à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité) et dispose d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

Heures complémentaires

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaires, et notamment répondre à la continuité du service, les personnels employés à temps partiel peuvent être appelés à exécuter des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

Article 4

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 11 heures pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées.

Article 5

Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le salarié à temps partiel devra être informé du planning des heures qu'il effectuera à temps partiel avec un délai de prévenance de 15 jours au minimum.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiant du non-respect de ce délai de 15 jours, dont il appartiendra à la partie concernée de justifier, la majoration des heures complémentaires s'élève à 25 % dès la première heure.

Article 6

Période minimale continue de travail

Pour les personnels à temps partiel, la période journalière continue est fixée à 3 h 30 de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Article 7

Modification de la durée du temps de travail

Tout salarié travaillant à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat à temps partiel et inversement.

La demande devra être effectuée auprès de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié devra préciser le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition dans la semaine. L'employeur pourra refuser le changement. Le refus devra être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande du salarié doit être adressée 4 mois au moins avant la date souhaitée pour la mise en place d'un nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

La modification de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 8

Recours au travail à temps partiel modulé

Le temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel peut être modulé sur tout ou partie de l'année dans les conditions suivantes :

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail de référence.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Le temps de travail peut être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 7 heures, et sur le mois de 31 h 30.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien est de 3 h 30.

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective.

La durée du travail peut varier entre les limites minimale et maximale suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder 1/3 de cette durée ;
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, définissant les périodes de haute et de basse activité. Les salariés en sont informés individuellement par écrit 15 jours avant son application.

Les salariés doivent être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel. En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 9

Cumul d'emplois

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Le salarié doit informer l'employeur de ses autres activités et lui communiquer le détail des heures et des jours travaillés. Toute modification de ces informations doit être portée à la connaissance de l'employeur, qu'il s'engage à prendre en compte dans l'établissement des plannings.

Dans le cas où un salarié bénéficie de plusieurs contrats de travail à temps partiel pour divers employeurs, les parties signataires du présent accord conviennent, pour éviter tout conflit éventuel en cas de demande de réalisation d'heures complémentaires, que le salarié est en droit de refuser d'accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera sa réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

Article 11

Révision

Les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

Article 12

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/31

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurance complémentaire frais de santé (Seine-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 14 avril 2014	79
Assurance complémentaire frais de santé des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 30 juin 2014	86
Assurance complémentaire frais de santé des exploitations agricoles (Orne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 1 ^{er} avril 2014.....	90
Centres équestres (personnel) : avenant n° 84 <i>bis</i> du 11 avril 2013	94
Centres équestres (personnel) : avenant n° 86 du 24 juin 2014.....	113
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 161 du 12 juin 2014.....	115
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de- France]) : avenant n° 32 du 6 juin 2014	117
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de- France]) : avenant n° 33 du 6 juin 2014 relatif aux salaires minimaux	124
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 64 du 30 septembre 2013.....	126
Protection sociale complémentaire santé en agriculture (Landes [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 19 mai 2014	128

Accord professionnel

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Seine-Maritime)
(22 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 8 novembre 2010,
Journal officiel du 17 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 14 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497260M

Entre :

La FNSEA de Seine Maritime ;

La FDCUMA de Seine-Maritime ;

La fédération des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute-Normandie,

D'une part, et

La FGA CFDT de Seine-Maritime ;

L'UD 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 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 22 septembre 2009.

Ainsi :

- 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 de contrat de travail sont modifiées.

Par ailleurs, le tableau des garanties est mis à jour, sans changement sur le niveau des prestations :

- répartition des 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^{er}

Modification partielle de l'article 3.1

Les dispositions du paragraphe « Dispenses d'affiliation » de l'article 3.1 « Salariés (bénéficiaires) » de l'accord sont remplacées par les suivantes :

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

1. Le salarié bénéficiant 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 équivalentes à celles 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 de cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations. 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.

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

3. Le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément.

4. Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération 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.

Il est précisé que 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, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 %.

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

6. Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 14 avril 2014, les salariées à temps partiel ou en contrat à durée déterminée (y compris les apprentis) ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application dudit avenant. Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois.

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

Article 2

Modification de l'article 6.1

L'article 6.1 est modifié comme suit :

« Article 6.1

Montant de la cotisation

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la signature du présent accord et ensuite de ses avenants.

Taux et répartition de la cotisation uniforme obligatoire :

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime "complémentaire frais de santé" est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,70 % du PMSS, financement de la portabilité inclus.

La tarification uniforme obligatoire concerne le salarié et ses ayants droit tels que définis à l'article 3.2 du présent accord.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

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

Article 3

Modification de l'article 9

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9

Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour un motif non lié
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congé prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité,
et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

Article 4

Création de l'article 9 bis

Il est créé un article 9 *bis* ainsi rédigé :

« Article 9 *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 II 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 5

Modification de l'annexe I

Le tableau de l'annexe I « Tableau des garanties complémentaire santé » est remplacé par le suivant.

(Voir tableau pages suivantes.)

« ANNEXE I

Tableau des garanties complémentaires santé

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ		
	Remboursement régime de base ⁽¹⁾	Remboursement complémentaire ⁽¹⁾	Remboursement total (y compris régime de base) ⁽¹⁾
Soins courants			
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes	70 % BR	80 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédi- cures, orthophonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention responsables	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	100 % BR
Pharmacie			
Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 100 % BR	85 % à 0 % BR	100 % BR
Optique			
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	60 % BR	395 % BR + crédit de 250 € par an et par bénéficiaire	455 % BR + crédit de 250 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge	–	200 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
Dentaire			
Soins remboursés par le régime de base (y compris inlay/ onlay)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronnes implantoposées)	70 % BR	140 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100 % BR	150 % BR	250 % BR

GARANTIE	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ		
	Remboursement régime de base ⁽¹⁾	Remboursement complémentaire ⁽¹⁾	Remboursement total (y compris régime de base) ⁽¹⁾
Appareillage			
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	395 % BR + 175 € par an, par bénéficiaire et par oreille	455 % BR+ 175 € par an, par bénéficiaire et par oreille
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, autres prothèses	60 % BR à 100 % BR	40 % à 0 % BR	100 % BR
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	80 % à 100 % BR	20 % à 0 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	150 % BR	150 % BR
Forfait hospitalier	-	100 % FR dès le premier jour	100 % FR dès le premier jour
Chambre particulière	-	30 € par jour	30 € par jour
Frais de lit d'accompagnant enfant de moins de 12 ans	-	25 € par jour	25 € par jour
Maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	100 % BR	-	100 % BR
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité	Crédit 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
⁽¹⁾ En pourcentage de la BR. BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Article 6

Création de l'annexe II

Il est ajouté à l'accord une annexe II ainsi rédigée :

« ANNEXE II

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 8

Date d'effet

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.

Il prendra effet :

- à l'exception des articles 4 et 6 : à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ;
- concernant les articles 4 et 6 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence (le 1^{er} juin 2014).

Fait à Bois-Guillaume, le 14 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(2 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 13 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 2 DU 30 JUIN 2014

NOR : AGRS1497256M

Entre :

Les entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR FO Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de se conformer notamment aux nouvelles dispositions réglementaires, il a été convenu des modifications qui suivent.

Article 1^{er}

Le texte du 4^e alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est remplacé par le suivant :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans l'un des cas ci-dessous :

- les salariés bénéficiant d'une assurance complémentaire frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui. Ils peuvent demander à être exclus du régime frais de santé dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées par le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ;

- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 30 juin 2014, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Dans le cas de salariés ayant une faible rémunération :

- soit avec une durée du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur ;
- soit apprenti,

ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est 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, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Cas particulier : salarié à employeurs multiples

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès des organismes désignés. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et les salariés concernés.

Dispense d'affiliation des ayants droit

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Pour les bénéficiaires du « régime familial » défini à l'article 3, l'affiliation des ayants droit est obligatoire sauf si l'ayant droit, à condition de le justifier chaque année, bénéficie pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

- régime local d’Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Le salarié doit justifier chaque année de la couverture dont bénéficient son conjoint et/ou ses enfants.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l’être en tant qu’ayant droit.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d’adhésion facultative, il doit en informer l’employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d’en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

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

Affiliation facultative des salariés ayant moins de 6 mois d’ancienneté

S’agissant des salariés ne remplissant pas la condition d’ancienneté permettant d’accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu’ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique. Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire. Il est défini dans la convention de gestion et d’assurance liant cet organisme aux partenaires sociaux. La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié.

Les modalités de gestion de ces personnes seront définies dans le cadre d’un protocole de gestion spécifique distinct, la mutualisation se faisant à part. »

Article 2

Le texte du paragraphe 3 « Suspension du contrat de travail » de l’article 8 « Cotisations » est remplacé par le suivant :

« Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois civil 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.

Suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois civil 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 pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

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

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 sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est due intégralement. »

Article 3

Pour permettre le financement de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations à titre obligatoire est porté, à compter de la date d'extension du présent avenant, à :

- 2,85 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié et sa famille ;
- 1,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié seul sans ayant droit.

Article 4

Les dispositions de l'article 8 « Cotisations » sont complétées par le paragraphe suivant :

« 5. Rupture du contrat de travail

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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. Ces dispositions sont applicables lorsque la cessation ou la notification de rupture du contrat de travail des salariés affiliés au contrat d'assurance complémentaire santé survient à compter du 1^{er} juin 2014. A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord régional, dans les conditions prévues par cet article. »

Article 5

L'article 1^{er} du présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2014, ses articles 2 et 3 au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et l'article 4 au 1^{er} juin 2014.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
CONCERNANT LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Orne)**

(19 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 17 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497259M

Entre :

La FDSEA de l'Orne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Orne ;

L'UD CFE-CGC de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

L'UD FO de l'Orne,

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 19 juin 2009. Certaines modifications prennent en compte les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Dans ce contexte, les organisations signataires ont décidé d'intégrer les dispositions sur la portabilité, de mettre à jour les cas de dispense d'affiliation et de modifier les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Article 1^{er}

Le paragraphe « Dispenses d'affiliation » de l'article 3 de l'accord est remplacé par le suivant :

« Dispense d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous.

- les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs tel que défini par la loi, en application d'un accord collectif obligatoire pour eux, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur ;

- les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent également demander à être exclus de la présente assurance complémentaire ;
- les salariés ayant une faible rémunération : les salariés ou apprentis à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation au présent régime est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération et n'ayant qu'un seul employeur.

Ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime. Le caractère collectif n'est également 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 % de leur rémunération ;

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

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 a le plus d'ancienneté, qui prendra en charge la cotisation à la complémentaire frais de santé telle que définie à l'article 7.1 du présent accord.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et de ses justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur du présent avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

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

Article 2

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

« Suspension du contrat de travail pour un motif non lié
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congé 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 correspondant au régime de base obligatoire pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation. Le régime optionnel (couverture des ayants droit pour le régime conventionnel) reste maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré suivant les dispositions prévues à l'annexe II du présent accord.

A l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, en acquittant directement l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu sans versement de cotisation par l'employeur ou le salarié pour tout mois complet civil d'absence. Le régime optionnel (couverture des ayants droit pour le régime conventionnel) reste maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré suivant les dispositions prévues à l'annexe II précitée.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire est due intégralement. »

Article 3

Dans l'accord est inséré un article 10 *bis* ainsi rédigé :

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

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan. »

Article 4

Il est ajouté à l'accord une annexe III ainsi rédigée :

« ANNEXE III

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la

personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 5

Les autres clauses de l'accord sont inchangées.

Article 6

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

Les parties signataires demandent son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et, au plus tard, le 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions sur les dispenses d'affiliation et les cas de suspension du contrat de travail qui entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2015 conformément aux dispositions législatives ou réglementaires applicables prévoyant une date d'application de ces dispositions au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Alençon, le 1^{er} avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 84 *BIS* DU 11 AVRIL 2013

NOR : AGRS1497251M
IDCC : 7012

Entre ;

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 12 A est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 A

Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;

- la catégorie d’emploi ;
- le coefficient de l’emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d’essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu’elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention collective et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l’objet d’un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d’essai

La période d’essai permet au salarié d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l’employeur d’évaluer les compétences de l’intéressé dans son travail.

La période d’essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d’essai

La période d’essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d’absence du salarié, la période d’essai est prolongée d’une durée équivalente à l’absence, sauf si cette absence est due à la demande de l’employeur.

2. Renouvellement de la période d’essai

Le renouvellement de cette période d’essai est possible une fois pour au maximum une durée équivalente.

L’employeur devra faire savoir au salarié, avant l’expiration de la première période, s’il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l’essai.

L’accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d’essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d’essai

Lorsque l’employeur met fin au contrat pendant la période d’essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ DANS L’ENTREPRISE	DÉLAI MINIMAL DE PRÉVENANCE DU SALARIÉ
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération soumise aux cotisations d'assurances sociales agricoles en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 2

L'article 12 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 B

Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 et ceux ayant signé une délégation de pouvoir telle que définie ci-dessous :

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et psychique du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge et par les pratiquants, les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge.

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoir la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équilibres, hygiène et sécurité, responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoir doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimal équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être pré-déterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4, qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir. Pour ces derniers la qualité de cadre doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;

- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

Se référer à l'article 12 A en ce qui concerne la période d'essai.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération soumise aux cotisations d'assurances sociales agricoles en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 3

L'article 12 C est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 C

Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier, les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres, sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L. 1243-9 du code du travail).

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

L'article 13 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 B

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les 3 jours francs et constatés par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail, dans les conditions suivantes :

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurances accident à laquelle adhère l'entreprise. »

Article 5

Est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

L'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

Logement de fonction

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du Smic.

Définition

Logement individuel :

– pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

– logement nu, par pièce de 9 m² : 3 heures ;

– majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m² environ : 2 heures ;

– majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m² attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimale que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé, lors de la prise en charge, en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au Smic.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du personnel quittant volontairement son emploi :
 - évacuation des lieux dès la fin du préavis.
2. Cas du personnel licencié pour faute grave :
 - personnel vivant seul, évacuation immédiate ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois après la notification du renvoi.
3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :
 - personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois supplémentaire. »

Article 9

L'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Ils devront alors respecter un préavis de 1 mois minimal pour mettre fin à l'hébergement du cheval.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail, sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" qui porte l'ensemble des mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

L'article 26 est supprimé dans son intégralité.

Article 12

L'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. »

Article 13

L'article 43.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.1

Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu. »

Article 14

L'article 43.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Procédure de licenciement

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3. Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention. »

Article 15

L'article 45.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45.1

Attestation Pôle emploi

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi. »

Article 16

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 48

Congé de formation

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an, si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à $T/12$, si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans, si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant : l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;
- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a 10 jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (9 mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié, à l'entreprise ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. – Formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 17

L'article 49 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 49

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé. »

Article 18

L'article 53 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 53

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

Personnel non cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Personnel cadre :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi, suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voir nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 19

L'article 59 est modifié comme suit :

Pour la fiche cavalier-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche animateur-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle "Animateur soigneur assistant" (CQP "ASA") ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle "Organisateur de randonnées équestres" (CQP "ORE"), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres mention "tourisme équestre" (BPJEPS TE) ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

Capacité III (voir annexe III).

Pour la fiche enseignant-animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE") ou "Organisateur de randonnées équestres" (CQP "ORE") ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). »

Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE") ou "Organisateur de

randonnées équestres” (CQP “ORE”) ou d’un brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d’expérience ou d’un BEES 2 activités équestres ou d’un diplôme d’état supérieur de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention “équitation”. »

Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d’accès à l’emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d’un BEES 2 activités équestres ou d’un diplôme d’Etat supérieur de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention “équitation” avec 5 années d’expérience ou d’un BEES 1 activités équestres, d’un certificat de qualification professionnelle “Enseignant animateur d’équitation” (CQP “EAE”), d’un certificat de qualification professionnelle “Organisateur de randonnées équestres” (CQP “ORE”), ou d’un brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d’expérience. »

Article 20

L’annexe V est modifiée comme suit :

Le paragraphe I « Durée du travail. – Organisation. – Rémunération » de l’annexe V est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

« I. – Durée du travail. – Organisation. – Rémunération

Article 1^{er}

Durée du travail

Champ d’application : les dispositions de cet article sont applicables à l’ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 217 jours. Les autres cadres sont soumis à l’horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002, pour tous les établissements équestres.

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) par semaine est fixée, sauf dérogation accordée par le service de l’inspection du travail, de l’emploi et de la politique sociale agricoles, à 46 heures.

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures. Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par l’article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

Horaire de travail et restriction à l’organisation du travail

Tenue de l’horaire du travail

L’employeur doit établir et afficher un horaire de travail qui indique, pour chaque journée travaillée de la semaine, le nombre d’heures qui doit être accompli par chaque salarié.

Cet horaire, daté et signé par le chef d’établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l’inspecteur du travail, dans les 8 jours de sa mise en service.

L’horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l’employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

Organisation de l'horaire de travail

L'horaire doit, si possible, être réparti également sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour, pour 6 jours travaillés, pour 35 heures par semaine, sous réserve des possibilités de variation prévues par la législation. Toutefois, compte tenu des nécessités de l'établissement, cet horaire pourra être réparti inégalement sur les différents jours travaillés dans les conditions suivantes : la durée minimale de travail par jour sera de 3 heures et la durée maximale de 10 heures, la durée hebdomadaire devant être de 35 heures sous réserve des possibilités de modulation.

Pour l'établissement de l'horaire de travail, ne sont pas comptés comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et au repas ;
- les périodes de repos plus ou moins longues figurant sur l'horaire journalier affiché lorsque l'employeur a retenu ce mode de contrôle de la durée du travail.

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif.

Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Restrictions à l'organisation du travail

L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de 6 heures de reprise par jour.

Le travail de nuit des jeunes est régi par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail de nuit donne lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Pratique des activités équestres

Toute pratique de l'équitation effectuée sur le lieu de travail doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail pour être considérée comme travail effectif.

Lorsqu'elle est extérieure à la définition de l'emploi, elle est effectuée avec l'autorisation de l'employeur mais n'engage pas sa responsabilité.

Article 3

Rémunération

(Article abrogé.)

Article 4

Heures supplémentaires

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;
- de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

En cas de modulation, les heures supplémentaires seront réglées en fin de période de modulation selon l'une des deux modalités suivantes :

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

Hors cas de modulation, les heures supplémentaires sont payées avec le bulletin de salaire du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

Article 5

Dispositions spécifiques aux cadres

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 %, équivalent à 192,29 heures normales arrondies à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail :

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ arrondies à 172 heures.

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au for-

fait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1 940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Article 6

Repos hebdomadaire

Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à une journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire représentant au moins 1 jour complet par semaine. Pour ce jour de repos, il doit être accordé au salarié, au minimum par an, 12 dimanches.

Circonstances particulières

Tout en préservant un minimum de 12 dimanches de repos par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois par an au maximum, en cas de circonstances particulières imprévues, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail lorsqu'il use de cette possibilité de suspension.

Article 7

Jours fériés

Pour le personnel des centres équestres, les jours fériés légaux peuvent être travaillés.

Lorsque le 1^{er} Mai est travaillé, il est payé double.

Hors modulation et hors 1^{er} Mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaire qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 607 heures. »

A l'article 1^{er} du paragraphe III « Modulation du temps de travail » de l'annexe V, le septième alinéa du *b* « Durée du travail » : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacé par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures. »

Les dispositions du paragraphe V « Heures d'équivalence » de l'annexe V sont remplacées par les suivantes :

« Article 1^{er}

Préambule : le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

Randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée.

Dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour.

Concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à une journée ou une demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur une journée, le temps de travail est évalué à 7 heures. »

Article 21

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 86 DU 24 JUIN 2014

NOR : AGRS1497252M
IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour but de mettre en œuvre et d'organiser les différentes dispositions concernant le travail à temps partiel prévues par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} du paragraphe II de l'annexe V

L'article 1^{er} du paragraphe II « Travail à temps partiel » de l'annexe V « Aménagement et réduction du temps de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Organisation du travail à temps partiel

Le passage d'un temps plein à un temps partiel nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formations, conformément au principe de non-discrimination entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

1. Durée minimale du travail à temps partiel

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des établissements équestres, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

2. Organisation du travail

La durée minimale de travail quotidienne pour les jours qui sont travaillés est fixée à 1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs. Pour les autres salariés, cette même durée est fixée à 3 heures.

Le nombre d'interruptions de travail est fixé à une par jour.

Chaque interruption sera de 2 heures ou au maximum de 6 heures en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

3. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat, dans la limite de 1/3 de cette durée, donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

4. Avenant temporaire de complément d'heures

Il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel par le biais d'un avenant au contrat de travail dit "avenant temporaire de complément d'heures".

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 6 par an et par salarié.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 161 DU 12 JUIN 2014

NOR : AGRS1497255M
IDCC : 8117

Entre :

La FDSEA de Seine-et-Marne ;

La FR CUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part et,

L'UR des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Après le troisième alinéa de l'article 10 de la convention collective, sont insérés les deux alinéas suivants :

« Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur que soit établi un contrat de travail en double exemplaire, dont un pour chacune des parties, en tenant compte des exigences législatives, réglementaires et/ou conventionnelles applicables.

Les partenaires sociaux conseillent vivement à l'employeur et au salarié de se réunir au moins une fois par an et en tant que de besoin, en tenant compte, notamment, des exigences légales, pour faire le point sur l'ensemble de la relation contractuelle les unissant. »

Article 2

Le paragraphe « Exemples concrets de tâches, par niveau » de l'article 16 de la convention collective est remplacé par le suivant.

« Description des postes

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur et au salarié de contractuellement :

- dégager du statut de salarié agricole un intitulé d'emploi ;
- décrire très précisément le contenu du poste correspondant à l'emploi occupé ;
- faire le lien entre la description du poste et la classification conventionnelle à retenir, avec toutes les conséquences de droit que cela implique en termes d'avantages minimaux conventionnels à garantir.

Pour aider l'employeur et le salarié à compléter leurs réflexions, ils pourront se référer utilement au "Guide des métiers de l'agriculture" que publie régulièrement l'ANEFA (association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture).

Ce guide, mis en place de façon paritaire, en collaboration avec Pôle emploi et les professionnels, est disponible sur le site www.anefa.org ou en version papier directement auprès de l'ANEFA, 6, rue de La Rochefoucauld, 75009 Paris ; tél. : 01-46-07-58-22 ; fax : 01-46-07-55-50. »

Article 3

L'annexe II « Classification et emplois » à la convention collective est par conséquent abrogée.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en quatre exemplaires à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 32 DU 6 JUIN 2014

NOR : *AGRS1497253M*
IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France Ouest,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à la convention collective un préambule rédigé comme suit :

« PRÉAMBULE

Les signataires de la présente convention collective incitent vivement tout employeur et tout salarié couverts par son champ d'application à se réunir au moins une fois par an pour un entretien au cours duquel les deux parties pourront évoquer tout sujet relatif à leur relation contractuelle de travail.

Ils affirment en outre que la présente convention collective ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quant à son application et que l'égalité entre les femmes et les hommes doit notamment être respectée dans ce cadre. »

Article 2

Les dispositions du 2^e alinéa de l'article 3 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Aucun avenant ne peut être la cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une diminution de la rémunération dont il bénéficiait antérieurement ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

Toutefois, sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces droits individuels acquis contractuellement auparavant et des avantages similaires résultant de la présente convention collective.

De même, toujours sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages, d'engagements unilatéraux de l'employeur ou d'accords d'entreprise.

Dans tous ces cas, l'employeur doit au minimum maintenir le niveau de l'avantage le plus favorable au salarié.

En cas de difficultés pour l'application des dispositions qui précèdent, le problème sera soumis à la commission paritaire de conciliation instituée par la convention collective. »

Article 3

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 19

Durée du travail

La durée légale du travail est actuellement de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Un tableau des salaires est mis en annexe I de la présente convention collective, sachant que les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 sont rémunérés sur la base d'un taux horaire brut.

Il est précisé que :

- une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue pour les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que pour les cadres niveaux 1 et 2, selon les modalités de l'article 7.3, paragraphe 4, et de l'article 11.3 de l'accord national précité ;
- conformément aux articles 11.2, paragraphe 3, et 11.4 de l'accord national précité, les cadres niveaux 1 et 2 sont aussi considérés comme pouvant être éligibles aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail, selon les modalités prévues par ledit accord.

Dans ce cas, il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cet entretien fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles (art. L. 3121-46 du code du travail). Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié, étant entendu que le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement ;

- enfin, les cadres niveau 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national précité. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement. Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail mais seulement aux dispositions relatives aux congés payés annuels, aux congés non rémunérés et pour événements familiaux, au congé de mater-

nit , au congé de paternité, au compte épargne-temps, aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et à la médecine du travail. »

Article 4

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel, d'une prime d'activité et de la prime d'ancienneté prévue à l'article 31. »

Article 5

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 24

Prime d'activité

Il peut être/est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été versé au plus tard avec la paie du mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Le montant de cette prime est déterminé selon le taux suivant :

TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 : 8,5 %.

Ce taux est appliqué sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

Article 6

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 31

Prime d'ancienneté

Il est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'ancienneté, dont les modalités de versement sont discutées de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été versé au plus tard avec la paie du mois de décembre de l'année civile en cours.

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après 5 ans de présence, sans interruption de contrat de travail.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime dont le montant est déterminé selon les taux suivants :

- à compter de 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- à compter de 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Ces taux sont appliqués sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

L'ouverture du droit à cette prime est effective dès le premier jour du mois suivant celui à l'occasion duquel l'ancienneté requise a été acquise.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

Article 7

Les dispositions de l'article 49 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 49

Préavis ou délai-congé réciproque

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf cas de faute justifiant la rupture sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, est fixée à :

TAM :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Cadres. – Niveau 1 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 4 mois.

Cadres. – Niveau 2 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 6 mois.

Pendant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié est autorisé à s'absenter en accord avec son employeur au maximum 2 jours par semaine, afin de rechercher un autre emploi.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties, ou bien fixé alternativement par chacune d'elles ou bloqué d'un commun accord en une ou plusieurs fois avant l'expiration du préavis. Ce temps libre n'est rémunéré qu'en cas de licenciement.

Lorsqu'un salarié congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste dans le courant de la deuxième moitié de la période du préavis sans être tenu à verser l'indemnité compensatrice du préavis non effectué.

Toutefois, le salarié devra prévenir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un préavis de :

- pour les TAM : 15 jours ;
- pour les cadres, niveau 1 : 1 mois ;
- pour les cadres, niveau 2 : 1 mois.

En application de l'article L. 1243-2 du code du travail, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 autrement applicables, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines. »

Article 8

Les articles 21, 22, 23 et 27 de la convention collective sont abrogés.

Article 9

Les dispositions de l'article 28 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 28

Accessoires au contrat de travail

Nourriture

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire au contrat de travail, le montant afférent à ce logement est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

Conditions d'attribution du logement :

Il ne peut être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est attribué et nécessaire, après accord de gré à gré, alors qu'il est installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

A l'entrée, ainsi qu'à la sortie, un état des lieux est rédigé sur papier libre, de manière contradictoire, puis signé par les deux parties en double exemplaire dont un pour chacune d'elles.

Cet état des lieux se rapporte aux locaux, dépendances et abords mis à la disposition du salarié.

Si l'état des lieux n'a pas été établi, à l'entrée ou à la sortie, aucune indemnité pour dégradations ou détériorations ne pourra être réclamée, sauf si l'employeur peut apporter la preuve des dégradations ou des détériorations devant la juridiction compétente.

Aucune transformation ne peut être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

Libération du logement :

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1. Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai.
2. Si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :
 - 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave ou lourde du salarié ;
 - 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'incapacité ;
 - 3 mois en cas de départ ou mise à la retraite ;
 - 5 mois en cas de licenciement économique ;
 - en cas de décès du salarié, selon la formule la plus avantageuse, le délai de libération du logement sera de 5 mois pour :
 - le conjoint ;
 - le concubin reconnu ;
 - le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié ;
 - les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge,

et sera de 2 mois pour :

- les ascendants et les autres descendants majeurs ;
- en cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est de 1 mois.

II. – Indemnités d'occupation

1. Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier bulletin de paie, correspondant au nombre de mois du délai de libération. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement *pro rata temporis*.

2. Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues dans le présent article. »

Article 10

Les dispositions de l'article 58 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 58

Régime de retraite et de prévoyance

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre (la gestion est assurée par AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris).

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est précisé que la cotisation de la garantie "frais de santé" est répartie comme suit entre employeur et salarié :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective du 14 mars 1947 précitée. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

**AVENANT N° 33 DU 6 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1497254M

IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« ANNEXE I

Salaires

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
Technicien	I	1	12,50
Agent de maîtrise et technicien	I	2	14,00
Technicien et agent de maîtrise	II	2	17,00
Cadre	I		20,00
	II		23,50

Article 2

Il est créé une annexe III à la la convention collective, rédigée comme suit :

« ANNEXE III

Suivant l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole

A compter du 1^{er} janvier 2014 :

Nourriture :

- 4,60 € par repas ;
- 9,20 € par journée.

Logement :

Lorsque l'employeur fournit un logement, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou, à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont alors évalués d'après leur valeur réelle.

(En euros.)

À TITRE GRATUIT valeur forfaitaire pour une rémunération brute mensuelle	INF. à 1 564,50	DE 1 564,50 à 1 877,39	DE 1 877,40 à 2 190,29	DE 2 190,30 à 2 816,09	DE 2 816,10 à 3 441,89	DE 3 441,90 à 4 067,69	DE 4 067,70 à 4 693,49	À partir de 4 693,50
Valeur pour 1 pièce	66,70	77,90	88,90	99,90	122,30	144,40	166,60	188,90
Si plusieurs pièces, valeur par pièce principale	35,60	50,00	66,70	83,30	105,50	127,70	155,40	177,80

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 64 DU 30 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497257M
IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des « 2. Répartition des taux » et « 3. Tableau récapitulatif » du paragraphe D « Garantie décès » de l'article 16 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » sont modifiées comme suit :

« 2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,04 %, à raison de 0,69 % pour les employeurs et 0,35 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie ;
- d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire : garantie de ressource	0,40	0,40	0,00
Relais mensualisation	0,22	0,00	0,22
Invalidité	0,18	0,10	0,08
Décès	0,19	0,16	0,03
Reprise des encours	0,05	0,03	0,02
Total	1,04	0,69	0,35

Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Alençon, le 30 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Landes)**

(15 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 27 mai 2010,
Journal officiel du 4 juin 2010)

AVENANT N° 3 DU 19 MAI 2014

NOR : AGRS1497258M

Entre :

La FDSEA des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF des Landes ;

La FDCUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de la négociation ayant abouti à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013, les partenaires sociaux signataires avaient convenu d'augmenter le montant des cotisations santé.

Postérieurement à la signature de cet avenant et à son extension, les signataires ont constaté, par suite d'une erreur matérielle, que la cotisation globale « famille » (isolé + famille) inscrite dans l'avenant (2,761 % du PMSS) n'inclut pas le tarif « isolé » de 1,43 % du PMSS, le total devant être de 4,191 % du PMSS.

Le présent avenant a pour objet de rectifier cette erreur matérielle.

Article 1^{er}

Cotisations

Les dispositions de l'article 8 « Cotisations » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Garanties obligatoires

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime "complémentaire frais de santé", couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,43 % du PMSS.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

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

Néanmoins, l'employeur peut décider dans son entreprise d'une meilleure prise en charge sur la part du salarié.

Extension famille facultative (conjoint et enfants à charge)

Les salariés ayant l'ancienneté requise ont la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille (ayants droit : conjoint et enfants à charge), à titre individuel et facultatif.

La cotisation résultant de cette garantie facultative, à la seule charge du salarié, est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Elle est égale à 2,336 % du PMSS (hors cotisation du salarié).

Dérogation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent également choisir d'étendre à titre obligatoire et collectif la couverture des salariés à leurs ayants droit. Dans ce cas, l'une des deux structures tarifaires suivantes pourra être choisie.

Le tarif uniforme :

La cotisation couvre le salarié et l'ensemble de ses ayants droit. Elle est égale à 3,319 % du PMSS.

Le tarif isolé/famille (obligatoire) :

La cotisation isolé couvre obligatoirement le salarié sans ayants droit au sens du présent accord. Elle est égale à 1,430 % du PMSS.

La cotisation famille couvre obligatoirement le salarié et l'ensemble de sa famille dès lors qu'il a au moins un ayant droit au sens du présent accord. Elle est égale à 4,191 % du PMSS.

Concernant la cotisation uniforme et la cotisation famille, la répartition employeur/salarié (au minimum 15 % de la cotisation isolé à la charge de l'employeur) devra figurer dans l'acte fondateur (accord collectif, décision unilatérale de l'employeur...) rédigé au niveau de chaque entreprise.

Pour information : le PMSS en 2014 est égal à 3 129 €.

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations du régime obligatoire est confiée par l'organisme désigné à la caisse de MSA compétente sur le territoire des Landes selon les termes d'une convention de gestion conclue entre eux.

Suspension du contrat de travail

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

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils suivant la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

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

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

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité donnant lieu à paiement d'indemnités journalières ou maintien de salaire par l'employeur

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

Mutualisation

Le régime des assurés à titre volontaire obligatoire est mutualisé dans un compte distinct des autres régimes. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le lendemain de sa signature par les partenaires sociaux.

Article 3

Dépôt et extension

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Mont-de-Marsan, le 19 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140310-000814

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
