

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/36 DU 27 SEPTEMBRE 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	96

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme.....	4
Assurances et assistance : accord du 16 juin 2014 relatif à l'affectation de fonds aux CFA collectés par OPCABAIA.....	6
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 3 avril 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation au CFA IFIR.....	8
Caoutchouc : accord du 5 juin 2014 relatif au fonctionnement des instances paritaires	10
Charcutières (industries) : avenant n° 4 du 30 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2006 relatif au régime de prévoyance.....	14
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 34 du 12 mars 2014 relatif à la portabilité du régime frais de santé	16
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	18
Coiffure (professions connexes [Creuse]) : accord du 23 juin 2014 relatif au repos hebdomadaire	22
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 8 du 20 mai 2014 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance.....	24
Enseignement privé à distance : accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel...	30
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »	34
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 15 mai 2014 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la prévoyance	37
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 15 mai 2014 relatif à la modification des titres IV et V de la convention collective	40
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 25 juin 2014 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime frais de santé.....	44
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : adhésion par lettre du 29 août 2014 de la FG FO construction à la convention	50
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 1 du 26 mars 2014 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 relatif au tutorat.....	51

Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention	54
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention	56
Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 1 ^{er} juillet 2014 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles minimales garanties et aux primes).....	59
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 23 juillet 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	63
Notariat : avenant n° 2 du 10 juillet 2014 aux accords de branche relatifs à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises des 28 février et 22 juillet 2003	75
Ports et manutention : avenant du 14 mai 2014 au protocole d'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance	76
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 8 juillet 2014 relatif à la désignation d'un OPCA.....	78
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 6 mai 2014 à l'accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif au comité de pilotage de l'observatoire	83
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 2 du 6 mai 2014 à l'accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA UNIFAF	85
Sports (équipements, loisirs, commerce) : accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel.....	90
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant n° 8 du 1 ^{er} juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.....	93
Verre (industries de fabrication mécanique) : dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre de l'accord du 15 mars 1995 relatif aux réunions syndicales.....	95

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 149 DU 23 JUIN 2014

RELATIF AU FONDS DU PARITARISME

NOR : ASET1450980M

IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1.8.7 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

**« 1.8.7. Remboursement des salaires des représentants syndicaux
pour la participation à des congrès**

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives appelés, dans les conditions prévues à l'article 2.5 du titre II de la convention collective, à participer à des congrès et/ou à des assemblées statutaires de leur organisation dûment convoqués seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite de 8 000 € par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 4 années.

Ces remboursements seront effectués sur mandat des organisations syndicales de salariés gestionnaires du fonds. »

Article 2

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCES**

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 16 JUIN 2014

RELATIF À L'AFFECTATION AUX CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCABAIA

NOR : ASET1450987M

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance, et assistance du 29 juin 2012 relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2014 en application de l'accord du 29 juin 2012 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 2 175 000 € ;
2. CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 200 000 € ;

3. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 200 000 € ;
4. CFA Formasup Paris : 350 000 € ;
5. CFA Epure Méditerranée : 15 000 € ;
6. CFA Formasup Pays de Savoie : 11 000 € ;
7. CFA Afia : 70 000 € ;
8. CFA en 44 : 20 000 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 45 000 € ;
10. Cerfal : 75 000 € ;
11. CFA Difcam : 20 000 € ;
12. CFA RH : 15 000 € ;
13. CFA de la CCI 54 : 170 000 € ;
14. CCI de Maine-et-Loire : 70 000 € ;
15. CFA des CCI d'Alsace : 35 000 € ;
16. CFA campus des métiers de Niort : 40 000 € ;
17. CFA régional interconsulaire Méditerranée : 20 000 € ;
18. CFA Adefa : 45 000 € ;
19. CFA de l'Ifir : 40 000 € ;
20. CFA Union : 40 000 € ;
21. CFA Codis : 35 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2014 à 3 691 000 €.

Ces sommes seront versées par OPCABAIA aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2014 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 16 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AGEA ;
FFSA ;
GEMA ;
SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FEC FO ;
UNSA banques-assurances ;
FSPBA CGT ;
CFE-CGC assurances ;
CFDT.

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 3 AVRIL 2014

RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION
AU CFA IFIR

NOR : ASET1450990M

IDCC : 2002

Considérant les dispositions du code du travail ;

Considérant les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 2 décembre 2004 sur les priorités et les objectifs de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans l'entretien et la location des textiles ;

Considérant que le développement des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entretien des textiles est un enjeu important ;

Soucieux de contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, au financement des centres de formation d'apprentis de la profession,

les parties signataires décident d'affecter au centre de formation d'apprentis IFIR, domicilié 66, avenue Jean-Mermoz, 69351 Lyon Cedex 8, la somme de 35 000 €.

Ce montant sera prélevé sur la collecte de la fraction de 0,5 % de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises de l'entretien des textiles occupant 10 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, effectuée au 28 février 2014.

Cette affectation sera opérée sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCALIA avant le 30 juin 2014 et dans la limite possible du montant de la collecte entretien des textiles au titre du 0,5 % professionnalisation.

Le CFA IFIR présentera au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des sources de financement ;
- délibération de l'instance paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire TMC (textile, mode, cuir) constituée au sein d'OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 3 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GEIST ;

FFPB.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

ACCORD DU 5 JUIN 2014

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1450978M

IDCC : 45

Entre :

L'UCAPLAST ;

Le SNCP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale du caoutchouc, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exerce le dialogue social dans la branche.

Les parties signataires du présent accord définissent les moyens permettant aux salariés et représentants des organisations syndicales d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes au niveau de la branche professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}

INSTANCES PARITAIRES ET JOURNÉES D'ÉTUDE

Les salariés participants bénéficient des dispositions suivantes :

1. Instances paritaires

a) Commission paritaire de concertation

Cette commission de concertation est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place pour des échanges informels et non engageants.

Elle se réunit chaque début d'année.

Cette commission a pour principal objet de déterminer le calendrier prévisionnel des négociations, d'examiner la faisabilité d'une négociation ultérieure, en précisant son objet et son périmètre, et de faire un bilan qualitatif du dialogue social et du fonctionnement des instances.

Ce calendrier pourra être modifié ou complété en cours d'année dans le cadre d'une instance paritaire ou d'une seconde réunion de la commission paritaire de concertation, notamment lorsque des dispositions légales rendraient l'ouverture d'une négociation obligatoire au niveau de la branche.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, peut comporter jusqu'à 2 personnes.

Il est alloué pour chaque réunion de concertation 1 demi-journée de préparation concomitante à la réunion de concertation.

b) Commissions paritaires plénières

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective de la branche.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, peut comporter jusqu'à 5 personnes.

Il est alloué pour chaque réunion de la commission paritaire plénière 2 demi-journées de réunion accolées à la commission paritaire plénière correspondante.

Ces commissions pourront avoir deux sujets inscrits à l'ordre du jour.

c) Autres instances paritaires

La composition des autres instances paritaires, constituées en application de la convention collective nationale ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. A défaut, elles comportent le même nombre de représentants que les commissions paritaires plénières.

Il est alloué pour chaque réunion de ces autres instances paritaires 2 demi-journées de réunion accolées à la réunion de l'instance paritaire correspondante.

d) Promotion de la mixité

Afin de promouvoir et de renforcer la mixité professionnelle, les partenaires sociaux s'efforceront de féminiser leurs délégations.

2. Journées d'étude

Afin de préparer les négociations de branche, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient de 30 journées d'étude par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'étude supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation, sans que le nombre total de journées d'étude ne puisse dépasser 75 jours par an et par organisations représentatives de branche, sauf accord entre les partenaires sociaux lors de la seconde réunion de la commission paritaire de concertation telle qu'évoquée au 1 *a*.

Une négociation ne peut donner lieu qu'à une seule attribution de journées d'étude quelle que soit sa durée.

Ces journées d'étude sont utilisables par année civile complète, sans report d'une année à l'autre, sauf acceptation de la délégation patronale.

Les journées d'étude utilisées par les organisations syndicales se dérouleront par journée pleine ou occasionnellement par demi-journée. Dans la suite du présent accord, les dispositions relatives aux journées d'étude s'appliquent également aux demi-journées.

Le nombre de participants est de 3 personnes minimum, aux dates choisies par ces dernières, à l'exception de 5 journées par an qui pourront être affectées à titre individuel.

Les journées d'étude sont décomptées en fonction du nombre de participants. Ainsi :

- 1 journée d'étude pleine organisée avec 5 personnes comptera pour 5 journées ;
- 1 demi-journée d'étude organisée avec 6 personnes comptera pour 3 journées, etc.

Chaque organisation syndicale choisira en fonction du sujet de négociation et de son mode d'organisation interne le nombre de participants le plus approprié.

Les formalités décrites aux chapitres II et III du présent chapitre devront être respectées.

CHAPITRE II

AUTORISATION D'ABSENCE

1. Instances paritaires

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc appelés à participer aux réunions des instances paritaires constituées en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion paritaire, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour obtenir le maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà de 1 journée.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

2. Journées d'étude

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc appelés à participer aux journées d'étude est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale.

Cette convocation, qui indiquera la nature et l'objet de la réunion, les dates, son lieu, sera adressée, sauf circonstances exceptionnelles, avec un préavis minimum de 14 jours calendaires précédant la tenue de la réunion :

- au secrétariat de la branche ;
- à l'employeur, pour obtenir le maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement.

Chacun des délégués salariés fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la journée d'étude selon les modalités définies ci-après.

Il est entendu que l'absence pour journée d'étude ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

CHAPITRE III

RÉMUNÉRATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS PARITAIRES ET JOURNÉES D'ÉTUDE

a) Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, « le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme du temps de travail effectif ». Cette disposition s'applique aux absences liées aux différentes réunions des instances paritaires et journées d'étude.

L'indemnisation des salariés sera conditionnée à leur participation à la réunion paritaire jusqu'à la levée de la séance, sauf circonstances exceptionnelles.

b) Le remboursement concerne les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires, des demi-journées accolées à ces réunions et des journées d'étude.

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, ces frais seront remboursés par l'employeur selon les règles en vigueur dans chaque entreprise et, le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, notamment celle relative aux frais professionnels.

c) Modalités de remboursement

Les organisations syndicales transmettront au secrétariat de la branche des feuilles d'émargement à l'occasion des réunions paritaires, des journées d'étude ou demi-journées, sur lesquelles sont mentionnés pour chaque participant :

- son nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche qu'il représente ;
- sa signature.

Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

Cette feuille, visée par le secrétariat de la branche, est transmise à l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé et à qui celui-ci fournit les justificatifs correspondants.

CHAPITRE IV

MOYENS MATÉRIELS

a) Il est convenu d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour améliorer le dialogue social de la branche. Ainsi, les convocations aux réunions paritaires se feront par e-mail.

b) Les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions seront transmis par e-mail à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche 14 jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir par courrier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la branche.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Un avenant n° 1 à l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc du 2 décembre 2010, prévoyant un prolongement de 6 mois de l'accord initial, a été signé le 19 décembre 2013, afin de permettre aux partenaires sociaux de se rencontrer pour négocier sur ce sujet.

Les signataires du présent accord conviennent, dans le cadre de la phase transitoire découlant de la renégociation, que les journées d'étude issues de l'accord initial et du nouvel accord ne se cumuleront pas pour l'année 2014.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Fait à Paris, le 5 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

AVENANT N° 4 DU 30 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2006
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450994M
IDCC : 1586

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du secteur des industries se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de mettre en conformité l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2006 portant amélioration du régime de prévoyance des salariés du secteur des industries charcutières avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret fixe les critères à partir desquels peuvent être définies les catégories objectives de salariés afin que les contributions patronales finançant un régime de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, sous réserve que ledit régime respecte un certain nombre de conditions et justifie notamment d'un caractère collectif et obligatoire.

Article 1^{er}

L'article 2 « Bénéficiaires » de l'accord du 6 octobre 2006 portant amélioration du régime de prévoyance des salariés du secteur des industries charcutières est modifié comme suit :

« Article 2

Les salariés travaillent dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries et conserves de viandes). Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Toutefois, les entreprises qui disposent d'un régime, dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de cette même convention peuvent ne pas affilier au présent régime leurs salariés relevant de l'article 36 dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent, apprécié garantie par garantie, au régime défini par la présente convention collective.

En outre, le taux de contribution salariale ne devra pas excéder celui défini à l'article 6 "Cotisations et répartitions" de l'accord précité pour les garanties équivalant à celles déterminées par le présent régime.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que, pendant cette période, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- Le droit à garanties cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
 - s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 4 *bis* "Portabilité des droits du régime de prévoyance collective".

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à : « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail ».

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICT.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 34 DU 12 MARS 2014

RELATIF À LA PORTABILITÉ DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451003M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'anticiper la mise en conformité du dispositif de portabilité des garanties « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 19 du 21 avril 2010 à la convention collective de la coiffure relatif à la portabilité des garanties « frais de santé ».

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires, des garanties extra-contractuelles et éventuellement facultatives du régime « Frais de santé » conventionnel 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 au titre du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche ;

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 sa mutuelle gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et doit informer la mutuelle ayant compétence sur son département de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective de la coiffure.

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} juin 2014.

Article 4

Dépôt et publicité

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

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Châtillon, le 12 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCS CGT.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

AVENANT N° 33 DU 30 JUIN 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1451002M

IDCC : 2596

Entre :

Le CNEC ;

L'UNEC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Il a été décidé de revaloriser les primes d'ancienneté des salariés relevant des emplois de chacune des filières.

Aussi, le présent avenant annule et remplace les avenants n°s 23 et 24 en date du 16 avril 2012 et l'avenant n° 12 en date du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er}

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE minimal
I	1	Coiffeur(se) débutant(e)	1 470
	2	Coiffeur(se)	1 475
	3	Coiffeur(se) confirmé(e)	1 480
II	1	Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 500 1 530
	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 620
	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 740
III	1	Manager	1 895
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 270 2 680
	3	Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 840 2 890

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

Article 2.1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
105	1 470
115	1 475
125	1 485
135	1 500
145	1 510
155	1 520
165	1 530

Article 2.2

Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
100	1 470
110	1 475
120	1 480
130	1 520

Article 2.3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
230	1 660
240	1 660
250	1 690
285	1 890
295	1 950
305	2 030
330	2 150
330 et au-dessus	2 440

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

(En euros.)

ANNÉES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT
A partir de 5 ans	27,60
A partir de 7 ans	39,85
A partir de 9 ans	51,45
A partir de 12 ans	67,20
A partir de 15 ans	81,90

Article 4

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 23 JUIN 2014
RELATIF AU REPOS HEBDOMADAIRE
(CREUSE)

NOR : ASET1451004M
IDCC : 2596

Considérant que l'article 10 de la convention collective nationale de la coiffure stipule que « les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche et de 1 journée supplémentaire attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service. Néanmoins tout salarié peut bénéficier à sa demande de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le second jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

- en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident ;
- en cas de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou de l'établissement ;
- à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit compatible avec les nécessités de service. » ;

Considérant que l'article 1.3 de la convention collective nationale de la coiffure relatif au dialogue social stipule que « les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes que par des dispositions plus favorables aux salariés »,

il a été convenu ce qui suit :

Les salariés des salons de coiffure du département de la Creuse bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'une durée de 48 heures consécutives, fixé au dimanche et lundi.

A l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'an, il pourra être demandé aux salariés de travailler deux lundis au maximum avant ces fêtes.

Le repos d'une durée de 2 jours sera pris à la convenance des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le trimestre qui suit ces fêtes, à compter du 2 janvier. Il pourra être accolé aux congés payés ou aux 2 jours de repos hebdomadaires.

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin, place Varillas, à Guéret.

Fait à Guéret, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNC 23.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 8 DU 20 MAI 2014

À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2001 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450988M

IDCC : 1513

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, réunis en commission paritaire, décident des mesures suivantes :

- revoir les dispositions relatives aux garanties relatives à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité pour en modifier les conditions et le niveau d'indemnisation ;
- apporter une amélioration et une modification à la garantie « rente éducation » ;
- mettre en conformité les dispositions de la convention collective nationale avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pour ce qui concerne la portabilité des droits.

Article 1^{er}

Modifications de la garantie « incapacité temporaire de travail »

L'article 13.5 du chapitre XIII est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13.5

Incapacité temporaire de travail

1. Définition de la garantie

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions définies ci-après :

a) Les indemnités journalières sont versées en relais des obligations de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective.

b) Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des obligations de l'employeur fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective les indemnités journalières sont versées à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

2. Montant de la prestation

Le montant de la prestation est fixé à 68 % du salaire mensuel brut de référence, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, allocations d'assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

3. Durée de service des prestations

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- au plus tard au 1095^e jour d'incapacité de travail ;
- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés cumulant une pension de retraite et un emploi et remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale). »

Article 2

Modifications de la garantie « invalidité »

L'article 13.7 du chapitre XIII est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13.7

Invalidité

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, une rente complémentaire aux prestations servies par la sécurité sociale est versée.

2. Montant de la prestation

Les salariés déclarés en invalidité première, deuxième et troisième catégorie par la sécurité sociale ainsi que les salariés bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % percevront une rente complémentaire égale à :

- salariés classés en 1^{re} catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale et du salaire partiel éventuellement perçu ;
- salariés classés en 2^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale ;
- salariés classés en 3^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 % : 68 % du salaire brut de référence, déduction faite de la rente versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, notamment salaire à temps partiel, allocations d'assurance chômage, etc., ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

3. Durée de service des prestations

La suppression du service de la rente invalidité de sécurité sociale, son remplacement par une pension de vieillesse notamment tel que prévu par les actuels articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale, le décès du salarié ont comme conséquence l'interruption du service de la prestation invalidité par le présent régime. »

Article 3

Modifications de la garantie « rente éducation »

L'alinéa 1^{er} de l'article 13.8 du chapitre XII de la convention collective est ainsi modifié :

L'expression « de 18 ans au 25^e anniversaire » est remplacée par « de 18 ans au 26^e anniversaire ».

Après « Elle est doublée pour les orphelins de deux parents », il est ajouté un alinéa dont la rédaction est la suivante :

« Le montant annuel de chaque rente éducation ne pourra être inférieur à mille euros (1 000 €). »

Dans tout l'article, le terme « participant » est remplacé par le terme « salarié ».

Article 4

Création d'un article sur la portabilité des droits en prévoyance complémentaire

Il est ajouté au chapitre XIII de la convention collective un article 13.16 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire ».

« Article 13.16

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 13.5 “Garantie incapacité temporaire de travail” ;
- article 13.6 “Garantie décès et invalidité absolue et définitive” ;
- article 13.7 “Garantie invalidité” ;
- article 13.8 “Garantie rente éducation”.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant plus des dispositions de maintien de salaire fixées à l'article 3.12 du chapitre III de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 13.5 ci-dessus interviendra pour ces bénéficiaires de la portabilité à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

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.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.13 de la convention collective. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Les parties conviennent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1^{er} juin 2015).

A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire de la branche des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière en vue d'examiner la poursuite des modalités de financement et un éventuel ajustement des cotisations.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant. »

Article 5

Modifications de l'article 13.13

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 13.13 :

- « Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB, sauf mention spécifique.
- tranche A : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
 - tranche B : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès/invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,10	0,30
Invalidité	0,16	0,40
Total	0,70	0,70

A compter du 1^{er} juillet 2015 :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès/invalidité absolue et définitive	0,34	0,00
Rente éducation	0,10	0,00
Incapacité temporaire de travail	0,11	0,33
Invalidité	0,19	0,41
Total	0,74	0,74

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. »

Article 6

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2014.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à : « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

ACCORD DU 26 JUIN 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450997M

IDCC : 2101

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.

Si, pour la plupart des fonctions de la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégralement applicables sans dérogation, l'activité d'enseignement à distance induit toutefois un recours important au temps partiel pour :

- les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permanences pour répondre aux questions des élèves, la durée hebdomadaire de travail pouvant être très inférieure à 24 heures pour certaines matières auxquelles sont inscrits peu d'élèves ou pour lesquelles les questions sont peu nombreuses ;
- et les correcteurs à domicile, qui ont un statut particulier dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance mis en place par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal, à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis notamment les 14 février 2014, 17 avril et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Tout en confirmant l'application sans dérogation des dispositions de la loi à la quasi-totalité des fonctions de la classification de la convention collective applicable, ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires suivantes :

- aménagement des dispositions concernant les professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement privé d'enseignement à distance ;
- suppression du minimum horaire pour les correcteurs à domicile, rémunérés à la tâche en fonction des copies et travaux dont la correction leur est confiée.

Article 1^{er}

Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les établissements privés d'enseignement à distance et régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

La première partie du présent accord est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

La deuxième partie comporte les dispositions spécifiques applicables 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.

La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

I. – Dispositions générales

Article 2

Cas général

Sous réserve des dispositions spécifiques de la partie II du présent accord, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3

Dérogations individuelles

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, « une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée ».

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir 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.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Article 5

Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emplois, 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.

II. – Dispositions spécifiques à certaines fonctions

Section A : professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement

Article 6

Horaire hebdomadaire contractuel

Pour les professeurs qui assurent des permanences dans les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Article 7

Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés sur la semaine par demi-journées. De même, les horaires de travail des salariés dont la durée de travail en équivalent mensuel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées.

Section B : correcteurs à domicile

Article 8

Suppression du minimum horaire

Les correcteurs à domicile, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. En conséquence, aucun minimum de durée de travail n'est applicable.

III. – Dispositions d'application

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 10

Révision et dénonciation

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

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

Article 11

Dépôt et 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 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 83 DU 23 MAI 2014
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « GARDIEN(NE),
CONCIERGE ET EMPLOYÉ(E) D'IMMEUBLE »

NOR : ASET1450993M
IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble », appelé dans ce document « CQP 1 ».

Article 1^{er}

Habilitation des organismes de formation

Les organismes voulant dispenser la formation CQP 1 devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI, immeuble le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), selon le cahier des charges défini par la branche.

Article 2

Renouvellement, modification et suppression du CQP 1

Le CQP 1 est créé pour une période initiale de 24 mois.

Au terme de celle-ci, le CQP 1 se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit reconduit après modification décidée par la CEGI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit supprimé par la CEGI, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEGI.

Les demandes peuvent émaner de :

- salariés en activité relevant d’une entreprise de la branche ;
- salariés relevant d’une autre branche souhaitant intégrer les métiers de la branche des gardiens, concierges et employés d’immeubles ;
- personnes souhaitant accéder à un emploi dans une entreprise de la branche (par exemple : demandeurs d’emploi, personnes en reconversion professionnelle).

Article 4

Intégration du CQP 1 à la convention collective

Suite à la création du présent CQP, l’article 21, paragraphe « Niveau 3 », de la convention collective des gardiens, concierges et employés d’immeubles devient :

« Niveau 3 (coefficient 275)

L’employé qualifié exécute toutes tâches d’entretien, de gardiennage et administratives et s’assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l’employeur avec les occupants de l’immeuble et les entreprises extérieures.

Il fait preuve d’initiative dans l’organisation de son travail qu’il exerce seul ou avec l’aide d’un ou de plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles nécessaires à l’obtention du CQP 1 de la branche ou celles fixées au niveau V de l’Education nationale (circulaire Education nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalant à celui d’un brevet d’études professionnelles [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l’enseignement du second degré) et du certificat d’aptitude professionnelle (CAP) acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue, ou par expérience professionnelle (VAE). »

Article 5

Dépôt, extension et date d’effet

Les parties signataires conviennent :

- conformément à l’article L. 6314-2 du code du travail, de transmettre le CQP 1, son référentiel d’activité et son référentiel de certification définissant les modalités et les critères d’évaluation des acquis à la commission nationale de la certification professionnelle, en vue de son inscription au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- de demander l’extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;
CSFV CFTC ;

FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 15 MAI 2014
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450999M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispenses d'affiliation conformément au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de mettre en conformité les dispositions de l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance complémentaire avec les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

L'article 6.1 intitulé « Bénéficiaires » est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation au régime frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier annuellement de leur situation. La dispense prend fin dès que le salarié ne perçoit plus l'ACS.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Pour les couples travaillant dans l'entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre pouvant l'être, dans ce cas, en tant qu'ayant droit. »

Article 2

L'article 6.2 « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » est remplacé comme suit : il est ajouté un paragraphe A intitulé : « Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ».

Les dispositions prévues à l'article 6.2 précédemment en vigueur s'appliquent au présent article et demeurent inchangées, sauf en son deuxième alinéa, qui est complété comme suit :

« L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé au B du présent article ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires du dispositif de maintien des garanties exposé au B du présent article pourront demander le maintien individuel de la couverture santé auprès de l'organisme gestionnaire, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Il est inséré un paragraphe B intitulé « Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale » rédigé comme suit :

« Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014 et se substituent aux dispositions de l'avenant du 4 novembre 2010 portant sur le même sujet.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La période de maintien ainsi calculée inclut la période de maintien gratuit visé au A du présent article ;

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

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

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Article 4

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

Fait à Paris, le 15 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat de salariés :

FNCB SYNATPAU CFDT.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 15 MAI 2014

RELATIF À LA MODIFICATION DES TITRES IV ET V
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450998M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter et de préciser les dispositions du titre IV « Prévoyance. – Hygiène. – Sécurité », le titre V « Congés et absences » de la convention collective ainsi que celles de l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005.

Aussi, ladite convention collective et ledit accord sont respectivement modifiés comme suit :

I. – Modifications apportées à la convention collective

Article 1^{er}

Le dernier paragraphe de l'article 5.5 « Maternité » du titre V de la convention collective nationale est remplacé comme suit :

« Pendant la durée du congé légal de maternité ou de paternité, les salariés percevront des indemnités journalières complémentaires aux indemnités légales destinées à maintenir leur salaire.

Cette indemnité complémentaire est égale à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

L'article 4.1.2 « Modalités d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail » du titre IV de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient en cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de son salaire plafonné à quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Cet avantage s'entend, sauf droit de contre-visite, sous condition de justifier de leur situation par l'envoi dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical conforme d'arrêt de travail.

Ces indemnités sont servies en complément et en relais de la seconde période de l'obligation de maintien de salaire prévue à l'article 5.7 du titre V de la présente convention collective.

Lorsque l'arrêt de travail intervient alors que les droits à maintien de salaire tels que prévus à l'article 5.7 sont épuisés, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après application d'une franchise de 3 jours de carence en cas de maladie ou en cas de prise en charge par la sécurité sociale au titre du régime maladie ou d'accident, et sans franchise en cas d'accident du travail ou de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale et sous réserve des recours contre les tiers.

Le versement de ces indemnités journalières cesse au dernier jour de versement des indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera calculé sur le dernier salaire total mensuel complet brut précédant la date d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte de la durée du travail du salarié au moment de l'arrêt ainsi que des rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes versées au cours des 12 derniers mois.

En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les indemnités seront servies au prorata si nécessaire pour compléter le salaire jusqu'à hauteur maximale du salaire net.

La prise d'effet de la garantie est effective après la période d'essai pour la maladie et dès l'embauche en cas d'accident du travail ou de trajet. »

Article 3

L'article 4.1.4.1 « Garantie rente conjoint et rente éducation » du titre IV de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Le régime doit organiser le service d'une rente "ou un capital" au conjoint et aux enfants jusqu'à l'âge de 25 ans.

En l'absence d'enfants à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint est versée.

Cette rente est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire. Le montant de la rente de conjoint est égal à 10 % du salaire de référence pour le conjoint d'un salarié (voir article 4 de l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance pour les modalités). »

II. – Modifications apportées à l'accord national de prévoyance complémentaire du 13 octobre 2005

Article 1^{er}

Il est ajouté un dernier paragraphe à l'article 4.1.2 « Garanties décès du personnel non affilié à l'AGIRC » comme suit :

« En l'absence d'enfants à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Le dernier paragraphe à l'article 4.1.3 « Garanties décès du personnel affilié à l'AGIRC » est modifié comme suit :

« En l'absence d'enfants à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension de vieillesse du bénéficiaire. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

Le quatrième paragraphe de l'article 4.2.1 intitulé « Définition des garanties » de l'article 4.2 « Garanties incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4

Le dernier paragraphe du A intitulé « Invalidité (maladie ou accident de la vie privée) » de l'article 4.3.3 « Montant des prestations » des « Garanties invalidité-incapacité permanente » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5

Le point A de l'article 4.2.3 « Montant des prestations » de l'accord du 13 octobre 2005 est remplacé et il est inséré un point C comme suit :

« A. – Obligation de maintien de salaire
(art. 5.5 et 5.7 du titre V de la convention collective nationale)

Afin de garantir au salarié le maintien de son salaire tel que prévu aux articles 5.5 et 5.7 du titre V de la convention collective, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail des indemnités journalières complémentaires :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de congé légal de maternité ou de paternité ;
- à compter du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités complémentaires sont versées dans les conditions mentionnées aux articles 5.5 et 5.7 du titre V de la convention collective nationale et sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

L'indemnité couvrant l'obligation de maintien de salaire de l'employeur telle que prévue à l'article 5.7 du titre V de la convention collective nationale ne constitue pas un avantage pour le salarié.

Dès lors, la cotisation afférente à la couverture de ce risque (cf. art. 13.3 et 13.4 de l'accord du 13 octobre 2005) est intégralement à la charge de l'employeur. »

Les dispositions du B demeurent inchangées.

« C. – Couverture des charges sociales patronales

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime une indemnité "charges sociales patronales" calculée sur la base de 40 % de la prestation prévue au paragraphe A "Maintien de salaire" du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail continu. »

Article 6

Le présent avenant prendra effet rétroactivement au 8 novembre 2013.

Article 7

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

Fait à Paris, le 15 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

Syndicat de salariés :

FNCB SYNATPAU CFDT.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 25 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005
RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451000M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime frais de santé inscrit dans la convention collective.

Article 1^{er}

Régime minimum obligatoire

La garantie optique et la garantie orthodontie du régime minimum obligatoire sont modifiées ; en conséquence, les tableaux des garanties de l'article 6.4 et du 2 de l'annexe I de l'accord conventionnel sont remplacés ci-après.

Article 2

Régime optionnel

La garantie optique et la garantie orthodontie du régime optionnel sont modifiées ; en conséquence, les tableaux des garanties de l'annexe II de l'accord conventionnel sont remplacés ci-après.

Régime minimum obligatoire

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES (les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale et médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels ⁽¹⁾ Etablissements non conventionnés : 85 % des frais réels ⁽¹⁾
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES (les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale)		
Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité dans la limite des frais réels justifiés non déjà remboursés sur les autres postes, y compris amniocentèse, fécondation <i>in vitro</i> , chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraire.	Frais réels dans la limite de 10 % du PMSS		
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 70 % BR		
Frais d'électroradiologie et de radiothérapie	TM + 70 % BR		
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR		
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 70 % BR		
Frais de déplacement	TM + 70 % BR		
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étio- pathie, microkinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances par bénéficiaire et par an)	30 € par acte		
Prothèses diverses, orthopédie	TM + 65 % BR		
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	30 % du PMSS		
Frais de transport	100 % TM		
Frais pharmaceutiques	100 % TM		
Soins dentaires	TM + 70 % BR		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de TM + 270 % BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais réels ⁽²⁾ dans la limite de 270 € par dent		
Orthodontie remboursée ou non par la sécurité sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 150 % BR		
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Frais réels dans la limite de 4 % du PMSS par an et par bénéficiaire		
Implants dentaires	Frais réels dans la limite de 20 % du PMSS par an et par bénéficiaire		
Inlays	TM + 100 % BR		
Forfait monture (*)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 3,50 % du PMSS		
Forfait verres (*) (en fonction de la correction et du type de verre, simple ou progressif)	Dioptries	Type de verres	Forfait en % du PMSS
	De 0 à 4	Simple	2,50
		Progressifs	3,50
	De 4,25 à 5	Simple	3,50
		Progressifs	4,50
	De 5,25 à 7	Simple	4,50
		Progressifs	5,00
	> 7	Simple	5,50
		Progressifs	6,00

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES (les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale)
Forfait lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 4 % du PMSS
Chirurgie réfractive laser	11 % du PMSS par œil
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des « contrats responsables »	100 % TM
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale (soins et hébergement)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 125 €
Contraception : pilule et patch contraceptifs	1,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
<p>(*) Remboursement monture + verres limité à : – pour les adultes et enfants de 18 ans et plus : un forfait tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de + / – 0,5 ; – pour les enfants de moins de 18 ans : un forfait par an et par bénéficiaire. BR : base de remboursement : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement sécurité sociale (BR) et le remboursement effectué par cet organisme. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale : 3 129 € au 1^{er} janvier 2014. (1) Sous déduction des prestations réelles de la sécurité sociale. (2) Sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la sécurité sociale.</p>	

Régime optionnel

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle), les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale
Hospitalisation chirurgicale et médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels ⁽¹⁾ Etablissements non conventionnés : 85 % des frais réels ⁽¹⁾
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité dans la limite des frais réels justifiés non déjà remboursés sur les autres postes, y compris amniocentèse, fécondation <i>in vitro</i> , chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraires	Frais réels dans la limite de 15 % du PMSS
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 220 % BR
Frais d'électroradiologie et de radiothérapie	TM + 220 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 210 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 220 % BR
Frais de déplacement	TM + 220 % BR

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle), les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale		
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étio-pathie, microkinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances par bénéficiaire et par an)	45 € par acte		
Prothèses diverses, orthopédie	TM + 215 % BR		
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	40 % du PMSS		
Frais de transport	100 % TM		
Frais pharmaceutiques	100 % TM		
Soins dentaires	TM + 220 % BR		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de TM + 430 % BR et de 2 859 € par an et par bénéficiaire		
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais réels ⁽²⁾ dans la limite de 430 € par dent et de 2 859 € par an et par bénéficiaire		
Orthodontie remboursée ou non par la sécurité sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 300 % BR et de 1 525 € par an et par bénéficiaire		
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Frais réels dans la limite de 6 % du PMSS par an et par bénéficiaire		
Implants dentaires	Frais réels dans la limite de 40 % du PMSS par an et par bénéficiaire		
Inlays	TM + 150 % BR		
Forfait monture (*)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 4,50 % du PMSS		
Forfait verres (*) (en fonction de la correction et du type de verre, simple ou progressif)	Dioptries	Type de verres	Forfait en % du PMSS
	De 0 à 4	Simple	6
		Progressifs	8
	De 4,25 à 5	Simple	8
		Progressifs	10
	De 5,25 à 7	Simple	10
Progressifs		12	
> 7	Simple	12	
	Progressifs	13	
Forfait lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 5 % du PMSS		
Chirurgie réfractive laser	22 % du PMSS par œil		
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des « contrats responsables »	100 % TM		

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle), les remboursements exprimés en TM et/ou en BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale (soins et hébergement)	Frais réels ⁽¹⁾ dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 305 €
Contraception : pilule et patch contraceptifs	2,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
(*) Remboursement monture + verres limité à : – pour les adultes et enfants de 18 ans et plus : – un forfait tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de + / – 0,5 ; – pour les enfants de moins de 18 ans : un forfait par an et par bénéficiaire. BR : base de remboursement : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement sécurité sociale BR et le remboursement effectué par cet organisme. PMSS : plafond mensuel sécurité sociale : 3 129 € au 1 ^{er} janvier 2014. (1) Sous déduction des prestations réelles de la sécurité sociale. (2) Sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la sécurité sociale.	

Article 3

Garanties optique (base et option)

Un forfait global verres et monture s'applique tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf en cas de changement de dioptrie de + / – 0,5 et pour les enfants de moins de 18 ans.

La périodicité des 2 ans s'applique par année civile à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Cotisations

Les cotisations du personnel affilié et non affilié à l'AGIRC de la garantie frais de santé sont modifiées comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ	PART employeur	PART salarié	ENSEMBLE
	Salaire mensuel limité à 150 % du PMSS		
Régime minimum obligatoire hors Alsace-Moselle	1,29	0,86	2,15
Régime minimum obligatoire Alsace-Moselle	0,56	0,38	0,94
Régime optionnel hors Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire	A définir dans l'entreprise		2,60
Régime optionnel Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire	A définir dans l'entreprise		1,96

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2014 pour les cotisations et au 1^{er} septembre 2014 pour les garanties.

Article 6

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

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;
UNGE ;
SNEPPIM.

Syndicat de salariés :

FNCB SYNATPAU CFDT.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 AOÛT 2014
DE LA FG FO CONSTRUCTION À LA CONVENTION

NOR : ASET1451001M
IDCC : 2543

Paris, le 29 août 2014.

*La fédération générale Force ouvrière construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006,
75479 Paris Cedex 10, à la direction générale du travail, dépôts des accords collectifs,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions que la fédération générale FO construction, représentée par son secrétaire général, M. Franck SERRA, souhaite adhérer à l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (étendue par arrêté du 24 juillet 2006, *Journal officiel* du 2 août 2006).

Par la présente, elle souhaite également être signataire de l'ensemble des avenants, accords ou annexes en vigueur depuis le 2 août 2006, date de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de la convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

AVENANT N° 1 DU 26 MARS 2014

À L'ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL DU 30 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AU TUTORAT

NOR : ASET1450986M

IDCC : 2150

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui introduit une dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

La signature de l'accord national intergénérationnel, le 30 septembre 2013, est le résultat de l'engagement des partenaires sociaux de la branche des ESH sur ces thèmes.

Cet accord fixe les modalités de suivi des engagements de la branche, notamment par la création d'une commission de suivi composée des signataires de l'accord national intergénérationnel.

La première réunion de cette commission de suivi s'est tenue le 5 novembre 2013. A cette occasion, les partenaires sociaux se sont entendus pour définir le rôle du tuteur, facteur clé de réussite du dispositif.

C'est pour cette raison qu'ils ont pris la décision d'arrêter conjointement un avenant à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 centré sur le rôle du tuteur.

PRÉAMBULE

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de la transmission des connaissances et compétences au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux se sont entendus pour considérer que le développement du tutorat est l'un des axes fondamentaux de l'accord de branche intergénérationnel.

Uniformation, OPCA de la branche des ESH, propose notamment des actions de formation financées pour accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif.

Article 1^{er}

Objectifs du tutorat

Pour le salarié bénéficiaire : apprentissage opérationnel et individualisé ;

Pour le salarié tuteur : reconnaissance et validation de son expertise ;

Pour l'entreprise : pérennisation des savoir-faire (transmission), de la culture et des valeurs, acquisition des compétences et sécurisation des processus de recrutement.

Article 2

Salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur

Les salariés en contrat d'apprentissage.

Les salariés en contrat de professionnalisation.

Les salariés en contrat de génération.

Les salariés en emploi d'avenir.

Les nouveaux entrants.

Les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Les salariés bénéficiaires d'une mobilité interne ou d'un reclassement au sein de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une mesure de maintien dans l'emploi.

Article 3

Missions du tuteur

Accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

Accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;

Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

Organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;

Assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;

Assurer la communication avec le manager ;

Participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du suivi de la formation ;

Evaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

Article 4

Conditions d'exercice des missions de tuteur

L'employeur doit :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur ;
- assurer la formation du tuteur (voir ci-après).

Le tuteur, tutoré et employeur (managers et/ou représentant RH) définissent conjointement le contenu, le mode et la fréquence des entretiens de suivi. Une convention tripartite (ou un parcours d'intégration) sera signée entre les partenaires précités dans le cas où ce document n'est pas prévu dans le cadre du contrat.

Article 5

Conditions de désignation du tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification. Ces derniers doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Article 6

Nombre de salariés suivis par un tuteur

Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de deux salariés.

Article 7

Préparation et formation du tuteur

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Unifformation peut assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation.

L'AGEFIPH propose une aide à la formation de tuteur (www.agefiph.fr).

Article 8

Aides relatives au tutorat

L'employeur peut bénéficier d'aides à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

L'OPCA Unifformation et l'AGEFIPH ont créé des fiches pratiques, disponibles notamment sur leur site :

- www.unifformation.fr ;
- www.agefiph.fr.

Article 9

Reconnaissance et valorisation du tutorat

Les entreprises mettront en œuvre les modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Exemples : remise d'un titre, octroi de temps de travail dédié à la préparation de la fonction tutorale, valorisation monétaire sous forme de prime spécifique, animation de la fonction au niveau de l'entreprise (club, partage d'expériences, communication interne), etc.

Article 10

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

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

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

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

SP CGT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3256

Convention collective nationale

IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 39 DU 26 JUIN 2014

MODIFIANT LE CHAPITRE VI DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450989M

IDCC : 1589

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 6.1.1 du chapitre VI de la convention collective nationale, afin de le mettre en conformité avec les dispositions des articles L. 1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail relatifs aux modalités d'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés.

Article 1^{er}

L'article 6.1.1 relatif à l'indemnisation des absences « en cas de maladie ou d'accident du travail » du chapitre VI intitulé « Absences pour maladie, accident du travail, maternité » de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition de justifier dans les 72 heures de son incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

(En jours.)

ANCIENNETÉ	1 ^{RE} PÉRIODE 90 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	2 ^E PÉRIODE 66,66 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	DÉLAI de carence
1 an à moins de 6 ans	30	30	7
6 ans à moins de 11 ans	40	40	3
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3
A partir de 31 ans	90	90	3

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. »

Article 2

Le présent avenant prendra effet à la date de signature de cet avenant.

Article 3

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

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMF ;

SNSSP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Brochure n° 3256

Convention collective nationale

IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 40 DU 26 JUIN 2014

MODIFIANT LE CHAPITRE VII DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450991M

IDCC : 1589

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le chapitre VII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 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 7.1 *bis* intitulé « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Par application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de ses avenants, les garanties du régime de prévoyance bénéficient également aux salariés des seules entreprises adhérentes à l'une des fédérations patronales signataires de l'accord susmentionné, dont le contrat de travail est rompu. »

Article 2

Le paragraphe relatif à la garantie « double effet » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes réparti par parts égales entre eux. »

Les autres dispositions de l'article 7.3 demeurent inchangées.

Article 3

Le paragraphe relatif à la « notion d'enfant à charge » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Sont considérés à charge pour le bénéfice des garanties décès indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et, dans tous les cas, si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous condition :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalant à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. »

Article 4

L'article 7.10 intitulé « Dispositions applicables aux cadres » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Article 7.10

Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra, d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès et, d'autre part couvrir *a minima* l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. Les employeurs devront souscrire un contrat de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation. »

Article 5

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

Article 6

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

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMF ;

SNSSP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNPd CGT.

Convention collective

**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

**ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT, AUX RÉMUNÉRATIONS
ANNUELLES MINIMALES GARANTIES ET AUX PRIMES**

NOR : ASET1450979M
IDCC : 1912

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter, d'une part, les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

Aussi, les efforts des uns et des autres ont permis la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 26 mars 2014, une deuxième réunion a eu lieu le 11 juin 2014.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du 13^e mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minimales garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

TITRE I^{ER}

DISPOSITION RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Article 2

Valeur du point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1^{er} juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,30 € à compter du 1^{er} juillet 2014, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

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

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination, d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin et, d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,135 € l'heure à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 4

Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,12 € à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 5

Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2014 est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	17 375
	2	145	17 375
	3	155	17 460
II	1	170	17 615
	2	180	17 675
	3	190	17 915

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
III	1	215	18 210
	2	225	18 350
	3	240	18 970
IV	1	255	20 565
	2	270	21 365
	3	285	22 410
V	1	305	24 770
	2	335	26 290
	3	365	28 390
	4	395	31 365

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

Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié, en fonction de la définition de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

TITRE III

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 7

Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Mulhouse, le 1^{er} juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Alsace.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC métallurgie Alsace ;
CFTC métallurgie Haut-Rhin ;
UD FO Haut-Rhin.

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 23 JUILLET 2014
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1451005M
IDCC : 1499

PRÉAMBULE

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (ci-après « branche miroiterie ») a développé divers outils et dispositifs pour favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté :

- de reconnaître les compétences des salariés acquises pendant leur parcours professionnel ;
- d'assurer l'employabilité des salariés ;
- de favoriser l'attractivité des formations et des métiers.

Considérant que les métiers de la miroiterie nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche miroiterie et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place par le présent accord des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP ») adaptés à la branche, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ainsi qu'à la loi du 5 mars 2014 ⁽¹⁾.

Les deux premiers CQP mis en place seront :

- le CQP « Conducteur d'équipements industriels » ;
- le CQP « Animateur d'équipe de 1^{er} niveau ».

Les partenaires sociaux conviennent que, lorsque les qualifications recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) est envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des CQP.

Les CQP donnent lieu au profit des salariés à une reconnaissance dans la grille de classification de la convention collective nationale de la miroiterie, transformation et négoce du verre (ci-après « convention collective nationale de la miroiterie »), conformément aux fiches synthétiques annexées au présent accord.

(1) Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} « Champ d'application », paragraphe 2, de la convention collective nationale de la miroiterie, à savoir :

- les entreprises de fabrication et de transformation de la miroiterie ;
- les entreprises de pose et d'installation ;
- les entreprises de négoce.

CHAPITRE II

CRÉATION ET MISE EN ŒUVRE DU CQP

Article 1^{er}

Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche miroiterie, par la commission paritaire nationale pour l'emploi (ci-après « CPNE »). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche miroiterie.

Le CQP peut s'obtenir de deux façons :

- à l'issue du parcours de formation défini dans les référentiels de formation (correspondant aux référentiels de certification de la CPNE) ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (ci-après « VAE »).

Présentation des deux premiers CQP :

- le CQP « Conducteur d'équipements industriels » correspond aux métiers du pilotage d'équipements automatisés, à commande numérique et/ou de conduite de ligne ;
- le CQP « Animateur d'équipe de 1^{er} niveau » correspond aux métiers de l'animation d'équipe et de management de proximité au sein de l'atelier.

Article 2

Public visé par l'accès au CQP

2.1. Egalité professionnelle

Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de contribuer à l'égalité femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel dans la branche miroiterie. Quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés, les procédures d'obtention du CQP reposeront exclusivement sur des critères individuels et objectifs de compétences, d'expérience, de comportement et de performance dans le poste.

Le respect de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du présent accord permettra de participer à la féminisation des métiers.

2.2. Publics

L'accès aux CQP de la branche professionnelle miroiterie pourra être effectué via :

- un parcours de formation (art. 5 du présent chapitre).

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche miroiterie, disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 2 ans dans le métier visé par le CQP. La demande de formation à l'initiative du salarié ne pourra être effectuée qu'après 1 an d'ancienneté dans la société ;

- une VAE (art. 6 du présent chapitre).

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle, dans le métier visé par le CQP, d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;

- un contrat de professionnalisation dans la branche ;
- des mesures pour l'emploi offertes par Pôle emploi (notamment la préparation opérationnelle à l'emploi).

Cette modalité concerne les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits à Pôle emploi.

Article 3

Création du CQP

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNE ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification, ce besoin de qualification étant non couvert par les formations diplômantes au sein de l'Education nationale et/ou les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche miroiterie. La création d'un CQP doit être complémentaire, compte tenu des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Présentation du CQP

Le CQP s'appuie sur deux référentiels :

- un référentiel d'activité, permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis professionnels.

Ces deux référentiels sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération :

- la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle ;
- la diversité des modalités pédagogiques pour favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels d'activités et de certification du CQP de la branche miroiterie sont organisés sur la base de domaines de compétences. Chaque domaine de compétences contient des unités de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue par unité de compétences. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (ci-après « RNCP ») selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels du CQP créé sont tenus à jour par la CPNE.

Chacune des étapes du parcours de formation et du parcours VAE est formalisée par un outil support mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, tuteur, expert habilité, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation

5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur.

La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche miroiterie.

5.2. Positionnement du candidat

Cette étape permet de repérer les compétences du salarié qui fait la demande de CQP et comprend :

- un rappel de l'objectif de la démarche et du contexte de l'entretien de positionnement ;
- un entretien de positionnement (expert habilité, tuteur ⁽¹⁾, candidat) ;
- une formalisation via le guide de repérage des compétences.

5.3. Formation du candidat

Le parcours de formation et la formation sont réalisés par le ou les organismes de formation qui auront été habilités par la branche miroiterie. Cette formation permet aux candidats qui ne maîtrisent pas l'ensemble des compétences requises pour valider le CQP d'acquérir la totalité des compétences.

5.3.1. Habilitation des organismes de formation

A. – Constitution du réseau d'organismes de formation habilités :

- les organismes de formation seront sélectionnés par la CPNE ;
- l'habilitation sera d'une durée de 3 ans, sous réserve du respect des critères ayant prévalu pour la sélection ;
- toute modification intervenant au cours des 3 années d'habilitation devra être portée à la connaissance de la CPNE par l'organisme de formation habilité ;
- les prestataires seront habilités par la CPNE pour l'ensemble du réseau national, avec un pilotage national soit par le siège du réseau d'organismes de formation, soit par l'un des organismes de formation en région.

B. – Principes de l'habilitation des organismes de formation :

- dès que le dossier de l'organisme de formation est retenu par la CPNE, une convention d'habilitation bipartite est signée entre la CPNE miroiterie et l'organisme de formation. Cette convention a vocation à définir les engagements de chacun ;
- la signature de cette convention ouvre droit, pour l'organisme de formation, aux moyens et outils d'accompagnement prévus par la branche ;
- les supports propres au CQP sont mis à disposition de l'organisme de formation habilité ;
- la branche miroiterie s'engage à mettre à disposition de l'organisme de formation tout document et toute information garantissant le bon déroulement des parcours conduisant au CQP.

C. – Etapes de l'habilitation des organismes de formation :

- dépôt d'un dossier de candidature auprès de la CPNE ;
- analyse du dossier de candidature par la CPNE ;
- décision de la CPNE de la branche de l'habilitation ou non des organismes de formation ;

(1) Le tuteur du candidat est un professionnel qui a la connaissance des métiers du verre et les compétences techniques en relation avec le métier visé. Le tuteur peut être le responsable hiérarchique. Dans le cas où le tuteur n'est pas le responsable hiérarchique, le responsable hiérarchique ne prend part ni au positionnement ni à l'évaluation.

- signature de la convention d’habilitation ;
- organisation et mise en œuvre, par l’organisme de formation, de la formation des candidats au CQP ;
- suivi et contrôle par la CPNE de la branche miroiterie.

D. – Mission des organismes de formation habilités :

- réaliser l’ingénierie des parcours de formation ;
- réaliser et animer les formations permettant aux candidats d’obtenir leur CQP ;
- former et accompagner dans leur mission les experts habilités par la branche miroiterie ;
- participer à la coordination de l’action CQP menée par une entreprise ;
- faire un bilan détaillé des entrées et sorties des candidats au CQP (voir ci-après « Bilan »).

E. – Critères de sélection des organismes de formation habilités par la CPNE

La CPNE prend en compte :

- les prérequis et critères éliminatoires (respect du cahier des charges, prise en compte des enjeux de la branche miroiterie notamment) ;
- les critères de sélection (pédagogie, prix et caractéristiques du prestataire de formations) ;
- le nombre de sessions par région et par an.

F. – Renouvellement de l’habilitation des organismes de formation

A l’issue de la période d’habilitation de 3 ans, la CPNE procédera à une révision de l’habilitation pour 3 nouvelles années.

A l’issue de la période de validité de l’attribution de l’habilitation, le prestataire renouvellera sa volonté de rester habilité ou de partir, en renouvelant ou non sa candidature selon la procédure initiale.

Pour ce faire, 6 mois avant l’échéance de l’habilitation, l’organisme de formation devra adresser à la CPNE une demande de renouvellement de son habilitation. A défaut de demande, l’habilitation arrivera à son terme.

5.3.2. Formation du candidat en entreprise par l’organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l’entreprise

Si, dans la phase de positionnement, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées, alors le candidat reçoit une formation et/ou une mise en pratique en entreprise.

Cette formation peut être mise en œuvre par l’organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l’entreprise.

5.4. Evaluation du candidat

L’évaluation doit permettre de vérifier que le candidat, quel que soit son parcours, maîtrise les domaines de compétences requis. Chaque domaine de compétence fait l’objet d’une évaluation selon le modèle suivant :

- la compétence est maîtrisée ;
- la compétence n’est pas maîtrisée.

5.4.1. Evaluation du candidat en deux étapes successives

Première étape : une évaluation pratique en entreprise

Le candidat est évalué selon les critères cumulatifs suivants :

- en situation réelle de travail, en entreprise ;
- en présence du tuteur du candidat ;
- par un expert habilité impérativement externe à l’entreprise ;
- selon le livret d’évaluation prévu par la CPNE.

Seconde étape : un entretien de bilan en entreprise

Cette entretien de bilan est réalisé directement, à l'issue de l'évaluation, entre :

- le candidat ;
- le tuteur ;
- l'expert habilité.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail. En cas de désaccord, et en dernier recours, l'avis de l'expert habilité est prépondérant.

5.4.2. Résultats de l'évaluation

A l'issue de l'entretien de bilan, l'expert habilité évalue chaque compétence à l'aide de critères d'évaluation qui sont les mêmes pour l'ensemble des candidats au CQP et permettent ainsi de garantir la valeur du CQP délivré.

Dans le cas où certaines compétences ne sont pas maîtrisées, le candidat peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

5.4.3. Transmission des résultats de l'évaluation au jury paritaire

Les résultats de l'évaluation font l'objet d'une restitution formelle :

- ils sont signés et transmis au jury paritaire national ;
- une copie est donnée impérativement au candidat et à l'entreprise.

5.5. Validation finale par un jury paritaire national

Le jury paritaire se prononce sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation.

Les unités de compétences qui ont été évaluées par l'expert habilité sont validées par un jury paritaire. Il revient donc à ce jury de délivrer ou non le CQP.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise.

5.5.1. Composition du jury

Le jury paritaire est une émanation de la CPNE de la branche professionnelle, il examine l'ensemble des dossiers de candidature, c'est lui qui décide de valider ou non chacun de ceux-ci. Le jury n'a pas vocation à recevoir les candidats.

Le jury est donc composé de la manière suivante :

- chaque organisation syndicale représentative des salariés au niveau national dans la branche professionnelle dispose d'un siège et d'une voix dans le jury ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales et les organisations d'employeurs peuvent donner pouvoir à une personne présente afin de les représenter devant le jury.

La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, pour 1 année. Le président et le vice-président sont désignés lors de la première réunion du jury. Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

5.5.2. Rôle du jury

Le jury paritaire est chargé :

- d'examiner les résultats de l'évaluation qui lui sont transmis par l'expert habilité ;
- de délivrer ou non le CQP ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

En cas de non-attribution du CQP au candidat, le jury établira quelles sont les unités de compétences qui seront ou non acquises par celui-ci.

Le jury se réunit lors d'une réunion de la CPNE.

5.5.3. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité simple (50 % des votes plus 1 voix) des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne valide pas la totalité des compétences, le candidat garde le bénéfice des compétences maîtrisées pendant une période de 2 ans. Cette période de 2 ans commence à courir à la date de décision du jury. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

A l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal.

5.5.4. Recours contre la décision du jury

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 2 mois suivant la décision du jury :

- par lettre recommandée avec avis de réception et dûment motivée ;
- ou alors par remise en main propre contre décharge, à l'attention du jury paritaire, et déposée au secrétariat de la CPNE de la branche.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le guide jury disponible auprès de la CPNE et dans un délai maximal de 3 mois à compter de la réception du recours.

La décision du jury paritaire, issue du réexamen, est définitive.

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la VAE

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche miroiterie et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

6.1. Dossier de recevabilité

Le candidat remplit le dossier de recevabilité. Ce dossier permet de vérifier que le candidat répond bien aux conditions pour prétendre à l'obtention du CQP (en termes de durée et de nature d'expérience, notamment).

6.2. Examen du dossier par la CPNE

La CPNE de la branche miroiterie examine le dossier de recevabilité.

La CPNE répond par écrit au candidat VAE. Dès lors, la CPNE :

- refuse le dossier : le parcours s'arrête ;
- valide le dossier : poursuite des étapes.

6.3. Renseignement du livret VAE

Le candidat renseigne le livret VAE.

6.4. Evaluation du candidat

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec le candidat, réalisé par un expert habilité. L'expert habilité se base sur le livret VAE, renseigné au préalable par le candidat.

Comme pour la voie du parcours de formation, les résultats de l'évaluation VAE font l'objet d'une restitution formelle :

- ils sont signés et transmis au jury paritaire national ;
- une copie est donnée au candidat.

L'expert habilité transmet le dossier au jury paritaire.

6.5. Validation finale par un jury paritaire national et recours contre la décision du jury

Le jury paritaire valide ou non les compétences du candidat en VAE dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.3.

Concernant l'acquisition du CQP par la VAE et en cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant 5 ans. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Le candidat peut effectuer un recours contre la décision du jury paritaire dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.4.

Article 7

Démarche de sélection des experts habilités

L'expert habilité est présent en phase de positionnement et en phase d'évaluation du candidat. La procédure de sélection de ces experts habilités est décrite ci-dessous.

7.1. Qualité des experts habilités

Les experts habilités doivent avoir une connaissance approfondie de la branche miroiterie, des métiers visés par le CQP et des modalités d'exécution. C'est pourquoi les experts habilités doivent être des professionnels en activité dans la branche miroiterie depuis au moins 2 ans.

En l'absence de formateurs et d'experts habilités en activité, il est possible de recourir à des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche miroiterie depuis moins de 2 ans.

7.2. Choix et habilitation des experts habilités

Toute personne souhaitant devenir expert de la branche miroiterie dans le cadre du CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

1. Constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE comprenant tout document permettant de vérifier que l'expert a la connaissance du métier visé par le CQP. L'expert devra notamment fournir un curriculum vitae.
2. La CPNE valide ou non la candidature.
3. Réalisation d'une formation définie et dispensée par la branche. Cette formation comprendra :
 - une formation théorique sur le dispositif CQP de la branche miroiterie (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
 - une formation pratique sur la conduite à tenir envers le candidat lors du positionnement et de l'évaluation.

4. A l'issue de cette formation, la CPNE délivre l'habilitation de l'expert.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'expert habilité doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 3 ans. Si l'expert habilité n'a pas fait de positionnement et/ou d'évaluation dans les 2 ans, son habilitation devra être précédée d'une remise à niveau.

Le dossier de reconduction est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

La formation est dispensée par l'organisme de formation habilité par la branche.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'expert habilité peut lui être retirée à tout moment, par décision de la CPNE. Dans ce cas, l'expert habilité est informé de cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8

Financement du CQP

Le jury paritaire étant une formation de la CPNE, les frais engagés pour les frais de vie (transport, hébergement, restauration) sont pris en charge selon les modalités définies par la CPNE.

Article 9

Durée et renouvellement/suppression du CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10

Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan comporte un ensemble d'indicateurs.

Le bilan est réalisé conjointement avec la CPNE.

Article 11

Révision

En cas d'évolution substantielle de la législation, les parties conviennent de se réunir afin d'analyser les éventuelles modifications à effectuer au présent accord.

Dès lors, l'avenant portant révision se substituera de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 12

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE III

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 23 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPV.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC.

ANNEXE I

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP INTERBRANCHES « CONDUCTEUR D'ÉQUIPEMENTS INDUSTRIELS »

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification Conducteur(trice) d'équipements industriels.

2. Description de la qualification

Dans le cadre d'un processus automatisé, le conducteur d'équipements industriels conduit une installation en tout ou partie et une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production. Il met en œuvre des moyens techniques diversifiés et procède aux réglages des équipements.

Dans le respect des procédures, des instructions, du manuel de poste et des consignes de sécurité, le conducteur d'équipements industriels intervient dans les domaines d'activité suivants :

- l'approvisionnement et la préparation des installations, machines et accessoires ;
- la mise en production ;
- le pilotage du système de production ;
- l'entretien et la maintenance de premier niveau des systèmes et matériels conduits ;
- la formalisation et transmission des informations ;
- l'application des règles nécessaires pour assurer la sécurité des personnes.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective de la miroiterie

Le CQP « Conducteur d'équipements industriels » est positionné comme suit : niveau XX, échelon XX, coefficient XX.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, ces deux conditions étant cumulatives.

ANNEXE II
FICHE SYNTHÉTIQUE CQP
« ANIMATEUR D'ÉQUIPE DE PREMIER NIVEAU »

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification
Animateur(trice) d'équipe de premier niveau

2. Description de la qualification

L'animateur(trice) d'équipe de premier niveau encadre une partie ou toute l'équipe de production, selon la taille de l'entreprise. Il intervient dans la planification des activités, le suivi de la production et le contrôle qualité. Il gère le personnel, dont il est le responsable. Selon l'organisation du travail, il peut intervenir pour une partie de la production ou directement dans celle-ci.

A partir d'instructions, consignes, conseils, dans le respect des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité, l'animateur d'équipe est susceptible d'intervenir dans plusieurs domaines d'activité professionnels afin de satisfaire les clients ou fournisseurs internes/externes de l'entreprise. Les missions ou activités d'animation et de pilotage susceptibles d'être confiées au titulaire de cette certification peuvent s'exercer, à titre principal ou secondaire, dans de nombreux secteurs d'activité industriels ou connexes, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise. La qualification est axée sur les capacités managériales, l'amélioration continue et la qualité.

Les principales missions de l'animateur(trice) d'équipe de premier niveau sont les suivantes :

- organiser l'activité de son secteur ;
- identifier les caractéristiques des produits, process et installations de son secteur ;
- traiter les dysfonctionnements au quotidien, adapter et améliorer l'activité ;
- mettre en œuvre des actions de progrès ;
- suivre l'activité, formaliser et transmettre des informations ;
- assurer le management de son équipe.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification
de la convention collective de la miroiterie

Le CQP « Animateur d'équipe de premier niveau » est positionné comme suit : niveau XX, échelon XX, coefficient XX.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, ces deux conditions étant cumulatives.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 2 DU 10 JUILLET 2014

AUX ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE
INTERENTREPRISES DES 28 FÉVRIER ET 22 JUILLET 2003

NOR : ASET1450992M
IDCC : 2205

PRÉAMBULE

Le conseil de surveillance du PEI du notariat s'est réuni le 17 juillet 2013 afin d'envisager, en raison des très faibles performances du marché monétaire, de proposer aux salariés un support de placement mieux adapté au contexte économique.

Après débat, le conseil de surveillance a décidé de transférer, par voie de fusion-absorption, le FCPE « Notariat monétaire » dans le FCPE « Amundi label monétaire - F ».

Ce transfert a été soumis à l'agrément préalable de l'Autorité des marchés financiers (AMF), délivré le 3 février 2014, avec transfert sur la valeur liquidative à la date du 6 mai 2014.

Article 1^{er}

A l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de l'accord de branche du 22 juillet 2003 concernant la liste des FCPE visée à l'article 4 de l'accord de branche du 28 février 2003, la dénomination du FCPE est modifiée comme suit :

« FCPE Notariat monétaire » est remplacé par « FCPE Amundi label monétaire - F ».

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 10 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSN.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN CGT-FO.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 14 MAI 2014

AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2007

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450983M

IDCC : 3017

Considérant le protocole d'accord de révision des dispositions de prévoyance du 24 octobre 2007, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, assurant une couverture collective de prévoyance de branche au profit des salariés non cadres des établissements ressortissant à cette convention, à la suite de la transformation de la CRPCCMPA en IGRS ;

Considérant que la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche précitée, d'une part, et la convention collective de la manutention portuaire, d'autre part, ont été révisées par la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention », entrée en vigueur le 3 mai 2011 ;

Considérant que la négociation d'un régime de prévoyance de branche, prévue au programme de travail de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » en son annexe IV, devrait être engagée dans le courant de l'année 2014 ;

Considérant que jusqu'à l'adoption de ce nouveau régime de prévoyance de branche le régime de prévoyance applicable aux salariés des établissements portuaires, institué par protocole d'accord du 24 octobre 2007, demeure en vigueur à titre transitoire ;

Considérant qu'il convient de préciser la définition du champ d'application de ce régime afin de se conformer aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012,

les dispositions suivantes sont adoptées :

Article unique

L'article 1^{er} du protocole d'accord du 24 octobre 2007 relatif à son champ d'application est modifié comme suit :

Les termes « au personnel non cadre » du premier alinéa de cet article sont remplacés par les termes « aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention AGIRC ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime sont modifiées en conséquence.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

ACCORD DU 8 JUILLET 2014
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1450995M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Il est rappelé en préambule du présent accord que la désignation d'un OPCA par la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire fait suite à la dénonciation des accords de branche relatifs à la formation professionnelle et à la remise en cause de la désignation de l'OPCA intervenue le 19 novembre 2013 par le collège patronal représentatif au niveau de la branche.

C'est à la suite de cette dénonciation qu'un cahier des charges d'appel d'offres paritaire a été formalisé par la branche.

C'est dans ce cadre que deux OPCA interprofessionnels ont été auditionnés par la commission mixte paritaire de la branche des prestataires de services.

C'est à la suite de ces auditions que les partenaires sociaux ont définitivement désigné un OPCA dans les conditions visées ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la

mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou en aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou, plus simplement, par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusive-

ment par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, *fulfillment*, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de *facings* ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Désignation d'un OPCA

Le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS PME de collecter les contributions en matière de formation professionnelle continue calculées conformément aux taux définis par la branche de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 pour une durée déterminée de 2 ans, c'est-à-dire pour les deux exercices à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette question de la désignation de l'OPCA au plus tard au premier trimestre 2016 en vue de conclure un nouvel accord à durée déterminée reconduisant l'AGEFOS ou désignant tout nouvel OPCA.

Article 3

Dispositions générales

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord de désignation est également déposé, à titre exceptionnel et pour sa parfaite information, aux services de la DGEFP.

Chaque organisation signataire ou ayant adhéré au présent accord 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 parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus précisé ;
- sous réserve de l'exercice du droit légal d'opposition, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 8 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD N° 2008-01 DU 31 MARS 2008
RELATIF AU COMITÉ DE PILOTAGE DE L'OBSERVATOIRE
NOR : ASET1450982M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A la suite de la publication de l'arrêté du 27 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif et dans le cadre de l'article 8.4 portant sur la révision de l'accord de branche n° 2008-01, l'article 6.3 est modifié.

Article 1^{er}

Comité de pilotage de l'observatoire

Les dispositions suivantes de l'article 6.3 sont abrogées :

« Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salariés à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées. »

Article 2

Agrément et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que le présent avenant puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 2 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD N° 2011-05 DU 9 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À L'OPCA UNIFAF
NOR : ASET1450981M

A la suite de la publication de l'arrêté du 27 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif au *Journal officiel* du 11 janvier 2014, les partenaires signataires du présent avenant ont décidé de modifier l'accord de branche n° 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif en ses articles 5, 11, 13 et l'annexe en ses articles 5, 7, 11 et 12 comme suit :

Article 1^{er}

Organisation d'UNIFAF

Les dispositions suivantes de l'article 5 sont abrogées :

- « Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :
- pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation ;
 - pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, le conseil d'administration paritaire est composé de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

Statuts et règlement intérieur

Les dispositions suivantes de l'article 11 sont abrogées :

« Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une ou des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord. Ils peuvent être révisés sur proposition d'une ou des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations signataires de cet accord. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Commission paritaire d'harmonisation

Les dispositions suivantes de l'article 13 sont abrogées :

« UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières. Une commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de 10 administrateurs maximum à raison de 5 administrateurs représentant le collège employeurs et de 5 administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation (...). »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées. En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières. Une commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF.

A la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, elle est composée paritairement d'un administrateur dûment mandaté par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs (...). »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4

Conseil d'administration paritaire

Les dispositions suivantes de l'article 5 de l'annexe sont abrogées :

- « Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :
- pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation ;
 - pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, le conseil d'administration paritaire est composé de deux administrateurs dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5

Prise de décision

Les dispositions suivantes de l'article 7 de l'annexe sont abrogées :

« Le conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés, et cela au plus tard dans le semestre suivant les résultats. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées. »

Article 6

Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires

Les dispositions suivantes de l'article 11 de l'annexe sont abrogées :

« Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- commission financière ;
- commission paritaire d'harmonisation ;
- comité d'éthique ;
- commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de 10 membres. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- commission financière ;
- commission paritaire d'harmonisation ;
- comité d'éthique ;
- commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants employeurs.

Les décisions prises par la commission paritaire d'harmonisation et la CPNRG sont prises conformément aux règles fixées par l'article 5. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 7

Délégations régionales paritaires

Les dispositions suivantes de l'article 12 de l'annexe sont abrogées :

« Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres par collège. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins six fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les deux collèges.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit 10 fois par an ; une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation.

En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire national. Elles se réunissent au moins six fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, d'un président adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an. L'organisation d'une réunion exceptionnelle peut être décidée à la demande de la majorité des membres du bureau ou par la délégation régionale paritaire selon les règles fixées au deuxième paragraphe du présent article et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La création de groupes de travail peut être décidée par la délégation régionale paritaire selon les règles fixées au deuxième paragraphe du présent article. »

Article 8

Agrément et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que le présent avenant puisse s'appliquer dans les différents établissements et entreprises relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le

temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FSAS CGT.

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

ACCORD DU 23 JUIN 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450985M

IDCC : 1557

PRÉAMBULE

A la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis de la promulgation de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont choisi d'engager des négociations sur le travail à temps partiel afin de compléter les dispositions déjà négociées dans la branche.

Selon les données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les salariés travaillant à temps partiel représentent 28 % des salariés de la branche. Ce nombre est stable depuis de nombreuses années.

Le travail à temps partiel est présent dans la branche tant en raison du profil de certains salariés (étudiants, jeunes pères ou mères de famille) que de la concentration de l'activité et de l'affluence de la clientèle dans de nombreux magasins en début ou en fin de journée et en fin de semaine.

Les signataires du présent accord souhaitent réaffirmer que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou, inversement, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Soucieux de concilier le respect des conditions d'emploi des salariés à temps partiel et les besoins spécifiques des entreprises de la branche, les signataires du présent avenant ont convenu de modifier les dispositions suivantes, les autres dispositions conventionnelles demeurant inchangées.

Article 1^{er}

Durée minimale de travail et dérogations

1.1. Principe d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures

En application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, le troisième paragraphe de l'article 39 (personnel à temps partiel) de la convention collective est supprimé.

Par ailleurs, à l'article 6 « Garanties individuelles » de l'avenant du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, le premier point est remplacé par :

« La durée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel. »

Cette modification entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les contrats en cours, conformément à l'article 12.VIII de la loi du 14 juin 2013.

1.2. Dérogations pour certains salariés

Toutefois une durée inférieure peut être fixée pour :

- les salariés qui en font la demande écrite et motivée par des raisons personnelles ;
- les salariés qui en font la demande, et ce afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités professionnelles ;
- les salariés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

Par ailleurs, une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires peut également être prévue pour les salariés qui occupent des emplois d'entretien ou de sécurité, de comptabilité, de secrétariat ou d'assistantat dans les entreprises de moins de 20 salariés, à condition que leurs horaires soient réguliers ou permettent le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité de 24 heures par semaine et que la durée du travail soit au minimum de 7 heures par mois pour les salariés chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux et de 16 heures par mois pour les autres emplois mentionnés.

Enfin, une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être prévue pour les salariés :

- qui remplacent temporairement un autre salarié travaillant moins de 24 heures par semaine, notamment dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- ou qui travaillent pendant une durée inférieure à cette durée minimale sur préconisation du médecin du travail ou dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Article 2

Coupure

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à l'article 6 « Garanties individuelles » de l'avenant du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, la seconde phrase du sixième point est remplacée par les dispositions suivantes :

« La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure de 2 heures maximum, sauf fermeture du magasin ou demande motivée du salarié.

En tout état de cause, cette coupure ne peut excéder 3 heures. »

Article 3

Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 10 % pour les heures accomplies dans la limite de 1/10^e de la durée contractuelle ;
- de 25 % pour les heures accomplies au-delà.

Article 4

Compléments d'heures par avenant

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement le temps de travail pour les salariés qui le souhaitent

Les employeurs peuvent proposer aux salariés à temps partiel qui le souhaitent d'augmenter temporairement la durée du travail prévue dans leur contrat sans pour autant atteindre la durée légale du travail. Cette modification fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant ne peut entraîner de sanction disciplinaire, ni de rupture anticipée de son contrat.

L'employeur ne peut faire appel qu'à des salariés volontaires pour mettre en œuvre un avenant complément d'heures.

Lorsque plusieurs salariés sont volontaires pour se voir proposer un avenant correspondant à leur qualification, sont prioritaires les salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

4.2. Nombre maximum d'avenants

Le nombre d'avenants pouvant être signés par année civile et par salarié ne peut être supérieur à sept pour une durée totale maximale de 18 semaines par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

4.3. Rémunération des heures effectuées

La rémunération des heures effectuées dans le cadre de cet avenant est majorée dans les conditions suivantes :

- en cas de remplacement d'un salarié absent : 7 % ;
- hors cas de remplacement :
 - 10 % jusqu'à 9 semaines par an ;
 - 15 % de la 10^e à la 14^e semaine ;
 - 25 % de la 15^e à la 18^e semaine.

Article 5

Dispositions finales

Conclu pour une durée indéterminée, l'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FPS ;
DICA.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 8 DU 1^{ER} JUILLET 2014
À L'AVENANT N° 40 DU 10 DÉCEMBRE 1987 RELATIF À LA MUTUALISATION
DU RISQUE MALADIE-ACCIDENT

NOR : ASET1450996M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013 a déterminé les critères objectifs permettant d'établir le caractère collectif et obligatoire des garanties prévoyance ouvrant droit à des exclusions d'assiette de cotisations de sécurité sociale au profit des entreprises participant à leur financement, et cela en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

S'agissant de l'entrée en application de ce texte, une période transitoire a été accordée, par circulaire ministérielle, jusqu'au 30 juin 2014.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 a précisé qu'est collectif un régime qui offre des garanties à l'ensemble des personnels ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs.

En considération de cette évolution législative et réglementaire, les organisations d'employeurs et de salariés décident ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, y compris les VRP, bénéficie du régime de prévoyance en application de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident modifié à plusieurs reprises par divers avenants.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (issu de l'article 1^{er} du décret du 9 janvier 2012), les catégories de cadres et de non-cadres requises pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale sont

celles qui résultent des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui concernent également les personnes exerçant des fonctions de direction considérées comme des salariés pour l'application de la législation de sécurité sociale.

Les notions de cadres et de non-cadres requises pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales sont définies par la convention collective. Il s'agit des catégories suivantes :

- la catégorie de personnel « salariés non cadres » vise les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveaux I à VI (coefficients A10 à B80) tels que définis par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP non affiliés à l'AGIRC ;
- la catégorie de personnel « salariés cadres » vise le personnel cadres de niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP affiliés à l'AGIRC.

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant est impératif.

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juillet 2014.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;
DLR ;
SMJ ;
FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

Brochure n° 3079

Convention collective nationale

**IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 JUILLET 2014
DE LA FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU VERRE
DE L'ACCORD DU 15 MARS 1995 RELATIF AUX RÉUNIONS SYNDICALES

NOR : ASET1450984M
IDCC : 669

Paris, le 25 juillet 2014.

Monsieur,

L'accord du 15 mars 1995 fixait le nombre de délégués syndicaux assistant aux réunions paritaires de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre.

Ces délégations pouvaient être composées, selon le type de réunion, d'au plus six représentants syndicaux en réunion préparatoire et en réunion paritaire.

Suite à la réforme de la représentativité et compte tenu de la densité de l'agenda social, la branche de l'industrie de fabrication mécanique du verre souhaite revoir le nombre de délégués invités à siéger aux réunions paritaires, comme cela a été plusieurs fois évoqué lors de différentes réunions.

A ce titre, nous vous informons que la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre souhaite dénoncer cet accord et ouvrir dans le délai légal de nouvelles négociations sur le sujet.

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

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 179 du 1^{er} juillet 2013.....	98
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, CUMA et entreprises des territoires (Charente [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 3 octobre 2013	108
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 41 du 3 juillet 2014	113
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 1 du 12 juin 2014 relatif à la garantie incapacité de travail.....	117
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 1 du 12 juin 2014 relatif à la prévoyance	119

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 179 DU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : AGRS1497297M
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La FGTA FO de l'Hérault ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans une volonté de suivre l'évolution législative et réglementaire, un toilettage de la convention collective a été réalisé.

D'autre part, afin de refléter la réalité des activités effectuées par les ouvriers agricoles de l'Hérault, la grille de classification a été réadaptée.

Article 1^{er}

Suite à la recodification du code du travail et aux évolutions législatives importantes intervenues ces dernières années, les partenaires sociaux ont souhaité toiletter la convention collective. Il en résulte un certain nombre de modifications de forme, reprises article par article.

Article 2

La référence aux articles L. 423-1 à L. 423-19 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2314 à L. 2314-24.

Article 3

L'article 12 est rédigé comme suit :

« Le salarié et l'employeur ne se trouveront liés par contrat individuel qu'après une période d'essai de 3 mois pour tous les coefficients à l'exception du coefficient 135 – Niveau I – Ouvrier exécutant – pour lequel la période d'essai est de 2 mois maximum.

S'agissant des salariés embauchés par un groupement d'employeurs, la période d'essai est fixée à 3 mois quel que soit le coefficient. »

Article 4

L'article 16 « Droits de réintégration » est rédigé comme suit :

« Sous réserve que leur état physique leur permette de reprendre le travail, la réintégration est de plein droit pour :

1. Les femmes après un accouchement dans les conditions prévues par le code du travail ;
2. Les salariés indisponibles pour cause de maladie jusqu'à concurrence de 3 mois d'interruption ;
3. Les salariés rappelés sous les drapeaux à un titre quelconque ;
4. Pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat sera suspendu pendant les durées et dans les conditions prévues par la loi ;
5. Les salariés bénéficiant de la sécurité de l'emploi, licenciés pour cas de force majeure, auront pendant 1 an une priorité de réembauchage dans le cas où l'exploitation réembaucherait des travailleurs de la même catégorie. »

Article 5

A l'article 18.2, la référence à l'article L. 122-1-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1242-2, la notion de contrat de qualification est remplacée par celle de contrat de professionnalisation et après « en remplacement d'un salarié absent, de suspension de son contrat de travail » est ajouté « le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint ; ».

Dans le dernier alinéa, le texte « le contrat peut ne pas comporter un terme précis » est remplacé par « le contrat peut comporter un terme imprécis ».

Article 6

L'article 18.5 est complété comme suit : « Pendant la période d'essai, ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités de part et d'autre. »

Article 7

A l'article 24, le texte « la COTOREP » est remplacé par « la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées, la CDAPH ».

Article 8

A l'article 28, les termes « payres, ramonets, ramonets régisseurs et tous autres » sont supprimés.

Article 9

A l'article 29, la mention « En règle générale » est supprimée.

Article 10

A l'article 32, la mention « les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « les services compétents ».

Article 11

La rédaction de l'article 35 est remplacée par la suivante : « La rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire celles réalisées entre 21 heures et 6 heures, sera majorée de 50 %. »

Article 12

La rédaction de l'article 38 est remplacée par le texte suivant :

« Les jours travaillés, le salarié non nourri sur son lieu de travail a droit à une prime de panier d'un montant de 2,19 € (montant au 1^{er} janvier 2013).

Ce montant sera revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente. »

Article 13

A l'article 39, les termes « fixé à » sont remplacés par « évalué forfaitairement à ».

Article 14

La rédaction des points *a* et *b* de l'article 45 « Congés payés » est remplacée par le texte suivant :

« a) Conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail sont accordés au salarié et selon les modalités résultant des textes d'application et selon les dispositions des articles 3.1, 3.2, 3.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

b) Dans le cadre des dispositions réglementaires prévues pour l'ordre du départ en congé, une semaine de congé pourra être prise entre Noël et le jour de l'An. »

Article 15

A l'article 46, les mentions « dans la viticulture » et « et un jour de fête locale » au premier alinéa de l'article 46 sont supprimées.

Un second alinéa est ajouté, rédigé comme suit : « En viticulture, un jour de fête locale est accordé. »

Article 16

A l'article 47, au premier alinéa, les mots « 14 semaines » sont remplacés par les mots « 18 semaines » ; le second alinéa est supprimé.

Article 17

Le titre de la section 4 devient : « Congé de naissance et de paternité ».

Article 18

La rédaction de l'article 48 devient :

« Tout salarié aura droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance ou adoption survenue à son foyer. La durée de ce congé est fixée à 3 jours.

Ces 3 jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance.

La rémunération de ces 3 jours sera égale au salaire qui serait reçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

En outre, dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 1225-35 du code du travail, tout salarié bénéficie également, à l'occasion de la naissance de son enfant, d'un congé paternité de 11 jours calendaires, entraînant la suspension de son contrat de travail et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la MSA. »

Article 19

La rédaction de l'article 48.1 est modifiée et complétée comme suit :

- la référence à l'article L. 226-1 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail ;
- après les 4 jours ouvrés pour le mariage du salarié, il est ajouté un nouvel alinéa « 3 jours ouvrés pour chaque naissance » ;
- le point concernant les 2 jours ouvrés pour le décès du conjoint est complété comme suit : « du partenaire lié par un pacte civil de solidarité » ;
- le point concernant le jour ouvré pour le décès du père, de la mère, conjoint est complété comme suit : « du beau-père, de la belle-mère (parents du conjoint), d'un frère ou d'une sœur ».

Article 20

La fin du dernier alinéa de l'article 49 est modifiée comme suit : « le secrétariat est assuré par un fonctionnaire désigné ».

Article 21

A l'article 49.2, la référence aux articles L. 230-2, septième alinéa de l'article L. 236-2 et L. 231-2 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 4121-1, articles L. 4612-8 et 9, et article R. 4121-4 du code du travail.

Article 22

En introduction du chapitre IX *bis*, un article 54 est créé et ainsi rédigé : « Tous les salariés non cadres relevant du champ d'application de cette convention collective relèvent de l'accord du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault, ainsi que de l'accord du 4 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de l'Hérault. »

Article 23

La rédaction de l'article 54.1 est remplacée par le texte suivant :

« a) Tous les salariés occupés à quelque titre que ce soit seront affiliés au régime de retraite complémentaire, à l'exception des cadres d'exploitations agricoles et des personnes déjà affiliées à un régime complémentaire.

b) Taux de cotisation : le taux de cotisation est fixé à 7,50 %, réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié.

c) Assiette de cotisations : rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale.

d) Organismes assureurs : ABELIO (Groupe Humanis) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA avant 2002.

La CAMARCA (Groupe AGRICA) est l'organisme assureur désigné par les organisations signataires pour les entreprises immatriculées auprès de la MSA après 2002.

e) Les employeurs sont informés que la MSA ne recouvre pas les cotisations de retraite complémentaire et d'AGFF pour les institutions de retraite complémentaire n'appartenant pas au groupe AGRICA. Les employeurs seront tenus de les reverser directement auprès de ces institutions. »

Article 24

L'article 54.3 est abrogé.

Article 25

A la fin de l'article 57, les termes « toutes les lois sociales concernant l'agriculture » sont remplacés par « les lois et règlements qui leurs sont applicables ».

Article 26

A l'article 58, les termes « La sous-entreprise ou » sont supprimés.

Article 27

La rédaction de l'article 59.1 est remplacée par le texte suivant :

« Tout licenciement pour motif économique devra être porté à la connaissance du service d'inspection du travail compétent.

Toute rupture conventionnelle devra être soumise à l'homologation du service d'inspection du travail compétent. »

Article 28

La rédaction de l'article 59.2 « Préavis » est modifiée comme suit :

La phrase introductive est remplacée par : « En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour un autre motif que faute grave ou lourde, un délai de préavis réciproque est à respecter par l'employeur comme par le salarié. »

Les points 1 à 4 sont remplacés par le texte suivant :

« 1° Durée du préavis :

Sa durée est déterminée de la façon suivante :

Motif de la rupture	ANCIENNETÉ	
	Moins de 2 ans	2 ans et plus
Licenciement	1 mois	2 mois
Démission	1 mois	1 mois

Les points 5, 6 et 7 sont respectivement renumérotés 2, 3 et 4.

Dans le nouveau point 3° « Exécution du préavis », la référence à l'article L. 144-1 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3251-1 à 2 du code du travail.

Article 29

Dans l'article 59.3 :

- au point *a*, la référence à l'article 17 est remplacée par la référence à l'article 12 de la convention collective ;
- au point *b*, la référence à l'article L. 122-12 est remplacée par la référence à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30

La section 3 du sous-titre IV intitulée « Certificat de travail » est renommée « Documents de fin de travail ».

Article 31

La rédaction de l'article 61.1 est remplacée par le texte suivant :

« L'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts les documents suivants :

1° Certificat de travail

Ce certificat de travail contient notamment la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

2° Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

3° Attestation Pôle emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits et transmet notamment ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage. »

Article 32

Dans l'article 61.2, à partir de la référence aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail, le texte est remplacé par : « aux articles L. 1234-9 et R. 1234-1 du code du travail, soit un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ».

Article 33

L'article 65 est abrogé.

Article 34

L'article 19, sous-titre III « Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi », chapitre IV « Classification des emplois et coefficients de base » : Grille de classification des emplois ouvriers et administratifs des exploitations agricoles », est modifié comme suit :

« Grille de classification des emplois ouvriers

Ouvrier exécutant, niveau I, coefficient 135

Ce niveau ne comporte qu'un échelon.

Type d'activité. – Niveau de compétence : exécution de travaux élémentaires, répétitifs effectués en application de consignes précises.

Niveau de formation : niveau scolaire minimum obligatoire.

Autonomie : agit sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ou de l'exploitant.

Responsabilité : limitée à la bonne exécution de son travail selon les consignes reçues.

Exemples de travaux :

- travaux manuels élémentaires comme par exemple : travaux de pioche, palissages, prétaillage, écimages, traitements (hors préparation), piquetage, ébourgeonnages, etc. ;
- effeuillage, éclaircissage manuel ;
- tailleur de vigne débutant ;
- travaux élémentaires de cave ;
- récoltes manuelles piétonne ou assistée ;
- pose manuelle d'arceaux, de film plastique, etc. ;
- travaux de conditionnement et de manutention ;
- palissage, castration ;
- mise en place de cultures (maraîchage, pépinières, horticulture) ;
- multiplication végétale, tuteurage, etc.

Emplois administratifs

Travaux de secrétariat simple : connaissance des outils bureautiques.

Ouvrier professionnel, niveau II

Echelon 1, coefficient 140

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés simples ;
- connaissances pratiques avec expérience de l'ensemble des travaux à exécuter sur l'exploitation.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du CAPA ou équivalent.

Autonomie : agit sous la surveillance intermittente d'un ouvrier qualifié ou de l'exploitant conformément aux consignes reçues.

Responsabilité : il est responsable de la bonne exécution du travail demandé.

Il signale les anomalies constatées.

Exemples de travaux :

- exécute tous les travaux manuels ;
- travaille avec des outils manuels et veille à leur entretien ;
- tailleur de vigne expérimenté ;
- est apte à conduire les véhicules légers de l'exploitation si titulaire du permis B ;
- aux vendanges, peut remplir la fonction de videur de seaux ;
- est apte à conduire le tracteur attelé ou non sur route et chemin et à effectuer avec le tracteur des tâches élémentaires (par exemple gyrobroyeur, Rotovator) ;
- est apte à assister le chef de cave ;
- taille sur chariots, taille de formation et de restructuration en arboriculture ;
- traite des animaux ;
- entretien courant des bâtiments.

Emplois administratifs :

- tous travaux de secrétariat : maîtrise des outils bureautiques ;
- apte à remplir des formalités administratives simples ;
- peut assurer, de manière occasionnelle, la vente au caveau.

Echelon 2, coefficient 145

Type d'activité. – Niveau de compétence : les mêmes types d'activité qu'à l'échelon 1 avec plus de compétence.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du CAPA ou CQP « Ouvrier spécialisé en production légumière ».

Autonomie et responsabilité : capable de gérer seul son poste de travail en prenant la responsabilité de l'exécuter au mieux.

Nature des travaux :

- les mêmes travaux que ceux définis à l'échelon 1 ;
- tailleur de vigne qualifié (taille de formation et de restructuration).

Ouvrier qualifié, niveau III

Echelon 1, coefficient 150

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- capable d'exécuter sur l'exploitation tous les travaux manuels et mécanisés courants ;

- capable de déceler les anomalies dans le fonctionnement du matériel, d'exécuter les dépannages élémentaires, de constater les incidents de culture et d'en informer son supérieur ;
- peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du BEPA ou CQP « Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole ».

Autonomie : peut être amené à prendre des initiatives dans son travail en application d'instructions générales préalables.

Responsabilité : apte à guider une équipe.

Exemples de travaux :

- conduite du tracteur pour tous les travaux mécanisés, réglage des outils, traitements avec remplissage, entretien courant du tracteur et des matériels automoteurs ;
- conduite pour déplacement, entretien et nettoyage de matériel de récolte mécanisé en grandes cultures, semences, vigne, arboriculture, maraîchage, etc. ;
- conduite des prétailleuses, écimeuses, épandeurs d'engrais, broyeur de sarments, conduite de l'élévateur pour toutes les manipulations, etc. ;
- travail de cave : apte à exécuter les travaux courants de la cave (soutirages, entonnages, etc.) ;
- fertilisation et irrigation ;
- en arboriculture, taille avec initiative sans surveillance ;
- travaux de soudure occasionnels ;
- mise en place et pilotage de chantiers mécanisés (conditionnement, rempotage...) ;
- chauffeur de poids lourds, etc. ;
- garde et traite (200 à 300 ovins ou 20 à 30 vaches).

Emplois administratifs et commerciaux :

- secrétaire polyvalent : saisie d'écritures diverses sur les logiciels adaptés ;
- a en charge la facturation et le suivi des comptes clients / fournisseurs ;
- peut établir des bulletins de salaire sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ;
- vente au caveau.

Echelon 2, coefficient 155

Type d'activité : la même qu'à l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et une plus grande polyvalence.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Autonomie : capable de raisonner son travail, et de l'adapter en fonction des circonstances sans avoir besoin d'une surveillance dans l'exécution de son travail.

Responsabilité :

- capable d'optimiser le travail par une bonne efficacité dans les opérations à réaliser ;
- capable de déceler une anomalie dans le fonctionnement du matériel qu'il conduit et de prendre les mesures qui conviennent.

Exemples de travaux :

- les mêmes qu'à l'échelon 1 avec en plus la conduite des matériels spécialisés, exemple : tractopelle, épareuse, etc. ;
- maintenance du matériel : traitements phytosanitaires avec préparation du produit dans le strict respect des consignes de son supérieur hiérarchique.

Ouvrier hautement qualifié, niveau IV

Echelon 1, coefficient 160

Type d'activité. – Niveau de compétence :

- connaissance complète des travaux de l'exploitation ;
- connaissances mécaniques ;
- capable de déceler les anomalies tant dans le développement des productions végétales qu'animales.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du bac professionnel.

Autonomie :

- capable d'organiser son travail au mieux des intérêts de l'exploitation ;
- capable de prendre des initiatives et d'apprécier la qualité du travail exécuté.

Responsabilité :

- responsable de la bonne exécution de son travail et participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation ;
- il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis dans le cadre d'un chantier déterminé ;
- peut être amené à donner son avis à son supérieur hiérarchique ou au chef d'exploitation sur le travail qui lui est confié. Il devra dans tous les cas rendre compte de son travail.

Exemples de travaux :

- préparation et réglage des différents outils de l'exploitation ;
- pour la période des récoltes, conduite de matériel de récolte automoteur en toute autonomie ;
- réparation courante du matériel ;
- garde et traite (plus de 300 ovins ou plus de 30 vaches) ;
- agnelage et vêlage.

Emplois administratifs :

- a en charge la comptabilité préparatoire au bilan ;
- établissement des bulletins de salaire et des déclarations obligatoires ;
- tenue de l'ensemble des registres de l'entreprise.

Echelon 2, coefficient 170

Type d'activité. – Niveau de compétence : même activité que pour l'échelon 1 mais avec une meilleure technicité et polyvalence ou une spécialisation plus poussée dans un travail donné.

Niveau de formation : emploi correspondant au référentiel du bac professionnel.

Nature des travaux :

- mécanicien agricole confirmé ;
- dans la cave, il est apte à préparer des assemblages, à exécuter les travaux de traitement des vins ;
- au niveau des cultures il est capable de reconnaître les maladies et les traitements à effectuer.

Autonomie : capable d'organiser et d'exécuter son travail sans surveillance particulière.

Responsabilité :

- le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation ;
- il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis. »

Article 35

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective le 2 septembre 2013.

Article 36

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 1^{er} juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES,
ENTREPRISES DES TERRITOIRES ET CUMA**

(Charente)

(2 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 3 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1497296M

Entre :

L'UDSEA de la Charente ;

Le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

La fédération départementale des CUMA de la Charente ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

Le syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles CGC Charente, Charente-Maritime ;

L'UD FO de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés ont décidé de modifier la catégorie objective assurée, d'instaurer le dispositif de portabilité et de mettre l'accord en conformité avec l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance tel que modifié notamment par l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Le présent accord s'applique sur le département de la Charente aux :
- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC ;
 - et aux employeurs des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (viticulture, polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées, les CUMA et les entrepreneurs des territoires de la Charente, et dont le siège des exploitations se situe sur le département ou les territoires de la Charente. »

Article 2

Gestion du régime de prévoyance

Au premier alinéa de l'article 3 « Gestion du régime de prévoyance », l'adresse indiquée est modifiée comme suit : « CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ».

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les deux premiers alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC. »

Article 4

Garanties

1. Les cinq subdivisions (paragraphe) de l'article 5 « Garanties » sont numérotées de 1 à 5.
2. Les alinéas 4 à 7 du paragraphe « 1. Garantie décès » de l'article 5 « Garanties » sont remplacés, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2010, par les quatre alinéas suivants :
 - « – versement à chaque enfant à charge, au moment du décès du participant, d'une rente annuelle d'éducation égale à :
 - jusqu'à 12 ans : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
 - de 13 à 18 ans : 4,50 % du PASS ;
 - de 18 à 25 ans (s'il poursuit des études) : 6 % du PASS ; ».
3. Le sixième alinéa du paragraphe « 4. Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle » de l'article 5 « Garanties » est remplacé par l'alinéa suivant :
 - « Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 5

Cotisations

1. Le paragraphe « 2. Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de :

- 1,52 % (tranche A, tranche B) ;
 - + 0,02 % pour la revalorisation du passif ;
 - + 0,01 % pour la revalorisation des encours,
- réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TRANCHE A, TRANCHE B
Décès – IAD ⁽¹⁾	0,39
Incapacité temporaire	
– mensualisation	0,62
– relais mensualisation	0,31
Invalidité – Incapacité permanente	0,20
Total	1,52
(1) Invalidité absolue et définitive.	

La couverture des prestations incapacité temporaire “relais maintien de salaire” définie à l'article 4 est assurée par la seule cotisation du salarié.

La cotisation de 0,02 % de revalorisation du passif est prise en charge dans son intégralité par l'employeur.³⁰

Les cotisations peuvent évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois, et après consultation des partenaires sociaux. »

2. Le paragraphe « 4. Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Suspension du contrat de travail

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

Le bénéfice des garanties en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire,
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

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

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur (en tout ou en partie) et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une cause autre que l'arrêt de travail pour maladie ou accident, le bénéfice des garanties prévues en cas de décès peut être maintenu, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il s'acquitte de l'intégralité de la cotisation correspondante. »

Article 6

Portabilité

1. Il est créé un article 8 « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 8

Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

2. La numérotation des articles suivants est ainsi modifiée :

« Article 9 Clause de réexamen » ;

« Article 10 Accord de gestion spécifique et suivi du régime » ;

« Article 11 Dénonciation » ;

« Article 12 Formalités administratives ».

Article 7

Extension. – Entrée en vigueur

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 8

Dépôt

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

Fait à Angoulême, le 3 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)
(21 juillet 1998)
(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 41 DU 3 JUILLET 2014

NOR : AGRS1497298M
IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole du département de l'Aude,

D'une part, et

La section fédérale FO de l'Aude et le SYNFOCA ;

L'UD CGT de l'Aude ;

Le SNCEA CFE-CGC de l'Aude ;

Le syndicat de l'agriculture CFTC du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de la convention collective au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et à 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 organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont décidé de réduire à 6 mois la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie « incapacité temporaire de travail », de mettre en conformité la catégorie objective assurée ainsi que les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, de modifier la garantie « invalidité et incapacité permanente » et d'instaurer le dispositif de portabilité.

En conséquence, l'article 82 « Régime de prévoyance collective », à partir de sa rédaction résultant de l'avenant n° 33 du 8 juillet 2011, est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Le « 1. Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent régime de prévoyance s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affilié à l'AGIRC et :

– quelle que soit leur ancienneté pour les garanties « décès » ;

- ayant au moins 30 jours d'ancienneté continue dans l'entreprise ou chez le même employeur pour les garanties « arrêts de travail », à l'exception de la garantie « maintien de salaire résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail » pour laquelle les salariés doivent justifier d'au moins 1 an d'ancienneté.

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

Les dispositions des 4.2.B et 4.2.C relatives à l'acquisition de l'ancienneté sont modifiées en conséquence.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1^{er} juin 2015 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Article 3

A l'exception de ses cinq derniers alinéas (durée de versement et revalorisation), le 4.2.C. « Rentes en cas d'arrêt de travail » est modifié comme suit :

« En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA première, deuxième ou troisième catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié ayant au moins 30 jours d'ancienneté continue chez le même employeur bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

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

Le salaire de référence servant au calcul des prestations « rentes » est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon les modalités prévues dans le contrat d'assurance et de gestion administrative, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement, le salaire brut est reconstitué à partir du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié.

Le cas échéant, les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité à la tranche B (soit 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Montant des prestations en cas d'incapacité permanente

La reconnaissance par la MSA de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66,66 %, au sens de l'article L. 434.2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit à une rente d'un montant brut annuel de 30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

Montant des prestations en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'invalidité classée en 2^e ou 3^e catégorie est égal à 30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

Montant des prestations en cas d'invalidité de 1^{re} catégorie

Le montant annuel de la rente versée en cas d'invalidité classée en première catégorie est égal à 18 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. Elle ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire de travail prévue dans la présente convention.

Le paiement de la rente est fractionné en 4 versements trimestriels à terme échu sur présentation des originaux de la MSA. »

Article 4

Le « 6. Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« 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 d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

Le bénéfice des garanties en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 5

1. Il est inséré un « 7. Portabilité » rédigé comme suit :

« 7. Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

2. La numérotation des paragraphes suivants est ainsi modifiée :

« 8. Suivi du régime » ;

« 9. Clause de réexamen » ;

« 10. Dénonciation ».

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, ZI La Bouriette, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL
(Midi-Pyrénées)**

(24 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 17 mai 2010,
Journal officiel du 28 mai 2010)

AVENANT N° 1 DU 12 JUIN 2014

NOR : AGRS1497300M

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci de cohérence avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour réduire la condition d'ancienneté et mettre à jour les taux de cotisations afin de rétablir l'équilibre du régime.

Article 1^{er}

Modifications à l'article 7 « Cotisations »

Les paragraphes « 1. Assiette » et « 2. Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 sont modifiés comme suit :

« 1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'ils ont 6 mois d'ancienneté, sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations sociales, limitées à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs, le taux de cotisation de la garantie obligation de l'article L. 1226-1 du code du travail est de 0,48 %. La cotisation correspondant aux charges sociales est de 0,17 %, soit une cotisation globale de 0,65 % à la charge des employeurs. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

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 le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Toulouse, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**

(Midi-Pyrénées)

(24 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 17 mai 2010,
Journal officiel du 27 mai 2010)

AVENANT N° 1 DU 12 JUIN 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1497299M

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci de cohérence avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés notamment pour réduire la condition d'ancienneté, modifier les modalités en cas de suspension du contrat de travail et mettre à jour les taux de cotisations afin de rétablir l'équilibre du régime.

Article 1^{er}

Modifications à l'article 3 « Salariés bénéficiaires »

Les deux premiers alinéas de l'article 3 sont remplacés par les quatre alinéas suivants :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Article 2

Modifications à l'article 4 « Garanties »

1. Le paragraphe « Garantie décès » de l'article 4 est modifié comme suit :

« Garantie décès »

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, il est versé à ses ayants droit, concubins, titulaire d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès.

En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

2. Le deuxième alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 est modifié comme suit :

« Les salariés non cadres ayant 6 mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise bénéficient : »

3. Le sixième alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3

Modifications à l'article 8 « Cotisations »

Les paragraphes « 1. Assiette » et « 2. Taux de cotisations et répartition » de l'article 8 sont modifiés comme suit :

« 1. Assiette »

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'ils ont 6 mois d'ancienneté, sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations sociales, limitées à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

« 2. Taux de cotisations et répartition »

Pour tous les employeurs et salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 4 est de 0,75 %, réparti à raison de 60 % à la charge des salariés et 40 % à la charge des employeurs, soit :

- employeurs : 0,30 % ;
- salariés : 0,45 %. »

Le paragraphe « 4. Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« 4. Suspension du contrat de travail »

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, pendant 1 095 jours au maximum. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

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 le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Toulouse, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140360-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
