

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/40 DU 25 OCTOBRE 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	48

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment et travaux publics : accord du 25 juin 2014 relatif à la couverture sociale des salariés en cessation d'activité.....	3
Cartonnage (industries) : avenant n° 150 du 23 juin 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2014.....	6
Coiffure (professions connexes) : adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UNSA FCS à l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la formation professionnelle.....	9
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 11 juillet 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective.....	10
Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	19
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 11 septembre 2014 de la FEHAP de la convention collective	21
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 1 du 23 juillet 2014 relatif aux frais de santé.....	23
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 2 du 9 avril 2014 à l'accord du 4 mai 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres	28
Soierie (tissage [Sud-Est, ETAM, ouvriers]) : avenant n° 1 du 10 juin 2014 à l'accord du 26 novembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	30
Soierie (tissage [Sud-Est, ETAM, ouvriers]) : avenant n° 2 du 10 juin 2014 à l'accord du 26 novembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	34
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 57 du 11 juin 2014 relatif à l'actualisation de la convention collective.....	37
Vente à distance (entreprises) : accord « Salaires » du 1 ^{er} juillet 2014.....	42
Vins de Champagne : accord du 25 avril 2014 portant modification du champ d'application	45

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Convention collective nationale
et accord professionnel

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

ACCORD DU 25 JUIN 2014
RELATIF À LA COUVERTURE SOCIALE DES SALARIÉS
EN CESSATION D'ACTIVITÉ

NOR : ASET1451085M

PRÉAMBULE

L'article 41 de la loi n° 98-1194 de financement de la sécurité sociale pour 1999, complété notamment par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, ainsi que par l'article 36 de la loi n° 99-1140 de financement de la sécurité sociale pour 2000, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, les parties signataires décident les dispositions suivantes qui font suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008, du 29 juin 2010 et du 27 juin 2012.

Article 1^{er}

Versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière des ouvriers

L'ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante peut bénéficier au moment de sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'article 23.1 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 31 juillet 1968), du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions des articles 23.2 à 23.3 du règlement susvisé. L'indemnité versée est imputée sur le fonds des indemnités de fin de carrière tel que prévu à l'article 27 du même règlement.

Article 2

Frais médicaux

Les salariés bénéficiaires du dispositif mentionné dans le préambule peuvent adhérer, à titre dérogatoire, aux régimes individuels de frais médicaux proposés aux retraités par BTP Prévoyance. Ils bénéficient à ce titre de l'ensemble des réductions tarifaires applicables à ces régimes.

Article 3

Garantie en cas de décès

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de cessation d'activité, il est assuré à son conjoint et à ses enfants :

- pour les ouvriers : un capital décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP ;
- pour les ETAM : un capital décès et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 13 décembre 1990) ;
- pour les cadres : un capital décès et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 15 et 17 du règlement du régime de prévoyance de base des cadres du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001).

A titre dérogatoire, les garanties décès prévues aux présents articles sont accordées aux intéressés sans contrepartie de cotisations. Le conseil d'administration de BTP Prévoyance décide des modalités de compensation des cotisations correspondantes.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP Prévoyance, et dont cette cessation d'activité intervient entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2016.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent accord qui, à défaut d'être reconduit, cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1^{er} juillet 2016.

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

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNTP ;
Fédération des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 150 DU 23 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : ASET1451083M

IDCC : 489

I. – PRÉAMBULE

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

**II. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS
ET AGENTS DE MAÎTRISE À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2014**

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
350	15,55	2 358
315	14,18	2 150
290	13,21	2 003
275	12,62	1 915
260	12,04	1 826
240	11,26	1 708
220	10,54	1 599
210	10,16	1 541
200	9,92	1 505

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
195	9,82	1 490
190	9,72	1 475
185	9,62	1 459
180	9,53	1 445

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13^e mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE annuelle de rémunération	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale
700	55 246	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
600	47 657	
510	40 811	
470	37 754	
410	33 210	
355	29 020	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne), ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. – DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles 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.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 SEPTEMBRE 2014
DE L'UNSA À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451094M

IDCC : 2596

Bagnolet, le 15 septembre 2014.

L'UNSA commerces et services, à la direction générale du travail, service dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe le courrier portant adhésion par la fédération du commerce et des services UNSA à l'accord portant sur la formation professionnelle ainsi qu'à la totalité des avenants, et aussi l'accord relatif à la désignation de l'OPCA du 2 juillet 2012 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma meilleure considération.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 11 JUILLET 2014
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1451086M
IDCC : 787

Entre :

L'IFEC ;

L'ECF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à l'issue de plusieurs réunions de la commission mixte paritaire au cours desquelles les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'ensemble des stipulations conventionnelles.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux recensent par le présent avenant les modifications apportées à différents articles de la convention collective.

Le texte de la convention collective ainsi modifié est remis à chaque organisation syndicale.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent avenant qui entre en application dès sa signature sous réserve des règles relatives au droit d'opposition.

Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire.

Article 2

Les modifications apportées à la convention collective nationale sont les suivantes.

2.1. Au préambule :

2.1.1. Le 3^e alinéa est ainsi rédigé :

« L'ordre des experts-comptables a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 et la compagnie des commissaires aux comptes par la loi du 24 juillet 1966. Ces textes, complétés et modifiés par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglementent les titres et les professions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Il s'y ajoute des décisions du conseil supérieur de l'ordre et de la compagnie des commissaires aux comptes, qui s'imposent à tous les membres de l'ordre et de la compagnie : code des devoirs professionnels et règlement intérieur, normes. »

2.1.2. Le 6^e alinéa est ainsi rédigé :

« Ces exigences de compétence et de moralité se trouvent répétées à plusieurs reprises dans les différents textes régissant la profession. Il s'y ajoute des incompatibilités entre certaines activités et l'inscription à l'ordre. Le nombre de comptables salariés dont un membre de l'ordre personne physique peut utiliser les services est défini par la réglementation en vigueur. Un système disciplinaire rigoureux permet de sanctionner les fautes professionnelles, indépendamment du jeu habituel des responsabilités civiles et pénales. »

2.1.3. L'alinéa commençant par « Les employés salariés » et se terminant par « en application de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 » est supprimé.

2.1.4. Le 8^e alinéa est ainsi modifié :

« L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art. 226-13 du code pénal) exige la discrétion absolue du personnel. »

2.2. L'article 1.0 « Objet » est désormais rédigé ainsi :

« Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application du livre II de la deuxième partie du code du travail. Il a pour objet de déterminer, dans les cabinets entrant dans le champ professionnel défini à l'article 1.1, l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des personnels appartenant à toutes les catégories, permanents ou temporaires, travaillant à temps complet ou à temps partiel. »

2.3. L'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial » est désormais rédigé ainsi :

« Entrent dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, personnes physiques et personnes morales inscrites à l'ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et les commissaires aux comptes inscrits à la compagnie des commissaires aux comptes et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 69.20Z. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés, les associations agréées et les associations de gestion comptable. »

2.4. Le 2^e alinéa de l'article 1.2 « Durée et date d'effet » est désormais rédigé ainsi :

« Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1975 et a été conclue pour une durée de 1 an, renouvelable chaque année par tacite reconduction. »

2.5. Le dernier alinéa de l'article 1.3 « Dénonciation et révision » est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par la loi. »

2.6. L'article 2.1.1, alinéa 1, est désormais rédigé ainsi :

« Les salariés des cabinets appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions de conciliation ou d'interprétation prévues aux articles 10.1 et 10.2 ci-après ainsi que dans l'ensemble des commissions initiées par la branche se verront maintenir, pour la durée de leur absence du cabinet, leur rémunération par leur employeur. »

2.7. L'article 2.1.2 *a* est désormais rédigé ainsi :

« *a*) Leurs frais de transport sur la base du tarif :

- SNCF (2^e classe) ;
- kilométrique voiture en fonction du barème prévu à l'article 5.2.3 ;
- avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de 4 heures. »

2.8. Au 1^{er} alinéa de l'article 2.2, la référence à l'article L. 132-22 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2232-20 du code du travail.

2.9. A l'article 2.3, la référence aux articles « L. 410 à L. 413 » du code du travail est remplacée par la référence aux articles « L. 2111-1 à L. 2135-8 » du code du travail.

La référence à l'article « L. 412-2 » du code du travail est remplacée par la référence à l'article « L. 2141-5 » du code du travail.

2.10. Le titre III « Avantages acquis » est désormais rédigé ainsi :

« Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Les primes et gratifications à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paie, ne seront pas considérées comme des avantages acquis au sens du premier alinéa ci-dessus.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains cabinets.

En cas de dénonciation de la présente convention, les situations et avantages acquis par les employés et cadres en fonction à la date de cessation d'effet de la convention seront maintenus. »

2.11. L'article 4 « Economie générale » est désormais rédigé ainsi :

« L'exercice réglementé, qui est la caractéristique fondamentale de la profession, se traduit dans le système de classification à travers l'existence de deux grilles :

- la grille générale des emplois ;
- la grille des membres de l'ordre et de la compagnie. »

2.12. A l'article 4.1 « Grille générale des emplois », sont supprimés :

- le nota avenant n° 14 du 22 janvier 1991, article 4 « Dispositions transitoires » depuis « la période... » jusqu'à « ... l'application de la nouvelle grille » ;
- le renvoi (1) bas de page intitulé « Interprétation de la grille de classification résultant de l'avenant n° 14 (avenant n° 24 du 28 novembre 1991) ».

2.13. A l'article 4.2.1, alinéa 1, les termes « de la loi du 24 juillet 1966 » sont supprimés.

Au quatrième alinéa de l'article 4.2.1, les termes « de plein droit » sont supprimés.

L'article 4.2.1 est complété par un alinéa qui correspond au texte de l'article 8.1.2.4 dans sa rédaction antérieure à la signature du présent avenant, le titre de l'article 8.1.2.4 étant supprimé. L'article 8.1.2.4 est désormais classé réservé.

2.14. A l'article 4.2.2, le quatrième alinéa est désormais rédigé ainsi :

« Le maître de stage doit consacrer personnellement le temps suffisant à assumer son rôle de tuteur et doit veiller à ce que les travaux confiés au stagiaire contribuent à l'enrichissement de ses connaissances et à l'acquisition du comportement lui permettant d'intégrer la profession. Le maître de stage doit effectuer avec son stagiaire, chaque année, une évaluation de son activité et de son évolution. D'une manière plus générale, les rapports entre stagiaire et maître de stage sont organisés dans le respect absolu du règlement du stage professionnel en vigueur. »

A l'article 4.2.3, le renvoi ⁽¹⁾ après le texte de l'article est supprimé.

2.15. L'article 4.3 « Révision » est désormais rédigé ainsi :

« Une négociation a lieu tous les 5 ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications. »

2.16. A l'article 5.1.1.1, l'alinéa 1 est désormais rédigé ainsi :

« Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction de leur coefficient tel qu'il est défini par l'annexe A et de la valeur des points fixée lors de la négociation prévue aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail. Il existe deux valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux 164 premiers points du coefficient ; la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre le coefficient considéré et 164. Le salaire minimum est égal à la somme des deux produits ainsi obtenus. »

2.17. A l'article 5.1.1.2, la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

2.18. A l'article 5.1.1.3, alinéa 2, les termes « au second alinéa de l'article L. 132-12 » sont remplacés par « aux articles L. 2241-1 et D. 2241-1 »

2.19. A l'article 5.1.2, le 2^e alinéa est complété après « par fractions mensuelles » d'une phrase ainsi rédigée :

« Elle apparaît distinctement sur le bulletin de paie. »

2.20. Au 2^e alinéa de l'article 5.2.1 : « L. 212-5 » devient « L. 3121-22 » et « L. 132-27 » devient « L. 2242-8 ».

2.21. Au 5.2.2, alinéa 1, les termes « En application de l'article L. 212-8-5 du code du travail » sont supprimés.

Au 2^e alinéa de l'article 5.2.2, « L. 212-5 » devient « L. 3121-22 ».

2.22. Au titre de l'article 5.4, il est ajouté « conventionnelle » après « rémunération ».

L'article 5.4 est désormais rédigé ainsi :

« Le membre de l'ordre et/ou de la compagnie est affecté d'un indice défini à l'annexe B. A cet indice est associée une rémunération conventionnelle minimale. »

2.23. Au 2^e alinéa de l'article 6, les termes « la loi du 11 octobre 1946 et le décret du 13 juin 1969 » sont remplacés par « l'article R. 4624-10 du code du travail ».

A ce même alinéa, « 39 » est remplacé par « 35 ».

2.24. A l'article 6.2, les termes « la loi du 13 juillet 1973 » sont remplacés par « l'article L. 1234-1 du code du travail ».

2.25. L'article 6.2.3, alinéa 1, est désormais rédigé ainsi :

« En cas de licenciement collectif, lors du licenciement il sera notamment tenu compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté de service dans l'entreprise, des charges de famille, et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. »

2.26.1. Sous le titre de l'article 6.2.4 est introduit l'article 8.5.3 dans sa rédaction telle que modifiée par l'article 2.56 du présent avenant.

L'alinéa du 6.2.4 ainsi rédigé : « L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension » est supprimé.

2.26.2. Le titre de l'article 6.2.4.1 est désormais « Départ volontaire à la retraite ».

Cet article est complété au second tiret qui est désormais écrit ainsi :

« – au-delà de 5 ans, cette indemnité est majorée de 1/10 de mois par année complète de présence au cabinet ».

Au 3^e alinéa, les termes « mentionné à l'article 6.2.4.1 » sont supprimés.

2.27.1. Au 6.2.4.2, un titre est ajouté : « Mise à la retraite ».

L'article 6.2.4.2 est désormais rédigé ainsi :

« A l'initiative de l'employeur, elle s'effectue dans les conditions prévues par la loi (art. L. 1237-5 du code du travail et art. L. 351-8 du code de la sécurité sociale). »

2.27.2. L'article 6.2.4.2.1 et l'article 6.2.4.2.2 sont supprimés.

2.27.3. Le dernier alinéa de l'article 6.3 ainsi rédigé : « Les syndicats signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant et mandatent à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale » est supprimé.

2.28. A l'article 7, alinéa 1, « L. 223-2 » est remplacé par « L. 3141-3 » et « L. 223-4 » est remplacé par « L. 3141-5 ».

L'alinéa 2, après « 31 octobre », est ainsi complété : « sauf application des dispositions législatives sur la prise des congés annuels sur l'année civile ».

L'alinéa 3 est ainsi rédigé à sa dernière phrase : « La partie ainsi fractionnée peut être prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. »

L'alinéa 4 est ainsi rédigé :

« Les droits supérieurs à 24 jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à une date différente du congé principal et, en principe, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le solde des congés ne peut être reporté au-delà du 30 avril de l'année suivante, sauf accord entre l'employeur et le salarié. »

Le dernier alinéa de l'article 7 est désormais rédigé ainsi :

« En cas de départ d'un salarié, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice calculée, au prorata de son temps de travail et des périodes assimilées sauf départ motivé par une faute lourde du salarié. »

2.29. L'article 7.1 « Congés spéciaux de courte durée » est modifié comme suit :

Après le tiret relatif au décès d'un ascendant ou d'un descendant, il est ajouté :

« Par ascendant, il convient d'entendre les parents et grands-parents (aïeuls, bisaïeuls...).

L'expression « sous condition d'ancienneté de 3 mois » est supprimée avant le tiret « journée défense et citoyenneté : 1 jour » qui se substitue à « présélection militaire : 3 jours ».

A l'avant-dernier alinéa, la phrase : « Toutefois, si le jour où survient l'événement donnant lieu au congé est un jour chômé, le jour de congé est reporté au jour suivant ou précédent » est remplacée par : « Quand l'autorisation d'absence telle que définie ci-dessus comprend un jour chômé, ce dernier n'est pas compté dans le nombre de jours ouvrables défini ci-dessus ».

2.30. Le titre de l'article 7.2 est désormais rédigé ainsi : « Incidence de la maladie et de la maternité sur le contrat de travail ».

Il est créé un article 7.2.1 « Incidence de la maladie », qui comprend les cinq premiers alinéas de l'article 7.2 dans sa rédaction existante avant la signature du présent avenant et un article 7.2.2 « Incidence de la maternité » qui comprend les deux derniers alinéas de cet article 7.2.

Le 3^e alinéa rédigé ainsi : « Si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement » est remplacé par la rédaction suivante :

« En cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle, si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de 6 mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement dès lors que l'absence pour raison de santé apporte une perturbation au fonctionnement rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié par un recrutement en contrat à durée indéterminée. »

Au 1^{er} alinéa de l'article 7.2.2, « 8 » est remplacé par « 15 ».

Au 2^e alinéa de l'article 7.2.2, « congédiement » est remplacé par « licenciement ».

2.31. A l'article 8.1, « L. 212-1 » est remplacé par « L. 3121-10 ».

A ce même article, les termes « à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension » sont supprimés.

2.32. A l'article 8.1.2.1, « L. 212-4, alinéa 1 » est remplacé par « L. 3121-1 ».

2.33. A l'article 8.1.2.5, alinéa 1, « L. 212.15-3 » est remplacé par « L. 3121-43 ».

A ce même article, à l'avant-dernier alinéa, « L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 » sont remplacés par « L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 ».

2.34. Au 1^{er} alinéa de l'article 8.1.2.7, « L. 215-15-3 » est remplacé par « L. 3121-38 ».

Au 2^e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 ».

A ce même 2^e alinéa, la phrase : « Il répond à l'exigence de l'article D. 212-21 du code du travail tel que complété par le décret n° 2000-31 du 31 janvier 2000 » est remplacée par la phrase : « Il répond à l'exigence de l'article D. 3171-8 du code du travail ».

2.35. A l'article 8.1.4, au 1^{er} alinéa, « prévu en application de l'article 9.1 » est supprimé.

Au 2^e alinéa du même article, les termes « lorsqu'il correspond aux dispositions du titre IX de la convention collective » sont remplacés par « dans le cadre de l'horaire de travail du salarié ».

2.36. A l'article 8.1.5.1, « D. 212-17 à 24 » est remplacé par « D. 3171-1 à D. 3171-17 ».

2.37. A l'article 8.1.5.2, « L. 212-1-1 » est remplacé par « L. 3171-4 » et « D. 212-21 » est remplacé par « D. 3171-8 ».

2.38. A l'article 8.2.2, 3^e alinéa, « L. 212-8-II » est remplacé par « L. 3122-2 ».

2.39. A l'article 8.2.2.4, les termes « en francs courants » sont supprimés.

2.40. A l'article 8.2.2.5 a, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 ».

2.41. L'article 8.2.2.6 « Période de transition » est supprimé.

2.42. Le titre de l'article 8.2.3.1 « Repos compensateurs » (L. 212-5-1) et le contenu de l'article 8.2.3.1 sont supprimés et remplacés par « 8.2.3.1 (réservé) ».

2.43. A l'article 8.2.3.2 :

- dans le titre, entre parenthèses, « L. 3121-24 » remplace L. 212-5, 2^e alinéa ;
- au 1^{er} alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » ;
- au 2^e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » ;
- au dernier alinéa, « L. 212-5-51 » est remplacé par « L. 3121-26 ».

2.44. A l'article 8.2.3.4, « L. 212-6 » est remplacé par « L. 3121-11 ».

2.45. A l'article 8.2.4 :

- au 2^e alinéa, « L. 212-5 » est remplacé par « L. 3121-22 » et « L. 212-6 » par « L. 3121-11 » ;
- au 3^e alinéa, « L. 212-7 » est remplacé par « L. 3121-35 et L. 3121-36 ».

2.46. A l'article 8.2.7.1, 2^e alinéa, « L. 441-1 » est remplacé par « L. 3311-1 ».

2.47. A l'article 8.2.7.2 :

- au premier tiret, « L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 » sont remplacés par « L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3142-78 à L. 3142-90 et L. 3142-91 et suivants » ;
- au deuxième tiret, « L. 212-5-1 » est remplacé par « L. 3121-26 » ;
- au dernier tiret, « L. 122-14-13 » est remplacé par « L. 1237-9 ».

2.48. A l'article 8.3.1, alinéa 1, « L. 220-2 » est remplacé par « L. 3121-33 ».

2.49. A l'article 8.3.3, « L. 221-5 » est remplacé par « L. 3132-3 ».

2.50. A l'article 8.4.2, alinéa 2, « L. 212-4-3 » est remplacé par « L. 3123-22 ».

2.51. A l'article 8.4.5, alinéa 1, les termes « dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du code du travail » sont supprimés.

A ce même article, avant-dernier alinéa, la dernière phrase est ainsi rédigée :

« Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sous réserve de la réglementation sur la limitation des retenues sur le salaire. »

2.52. A l'article 8.4.6.1, au premier tiret, « L. 212.4-7 » est remplacé par « L. 3123-7 ».

2.53. A l'article 8.4.6.3, alinéa 1, « 150 » est remplacé par « 170 » et « 160 » est remplacé par « 175 ».

2.54. A l'article 8.5.1, au 2^e alinéa, les termes « en cas de licenciement et 10 % en cas de démission » sont supprimés.

La dernière phrase de ce 2^e alinéa est remplacée par la rédaction suivante :

« La contrepartie pécuniaire est versée pendant la durée d'application de la clause, en principe au mois le mois, sauf disposition contractuelle contraire. »

2.55. A l'article 8.5.2, « L. 432.5 » est remplacé par « L. 2323-18 ».

2.56.1. A l'article 8.5.3, l'alinéa ainsi rédigé : « Les responsables des cabinets doivent prendre les mesures, notamment d'information des salariés concernés, pour qu'il soit recouru au bénéfice de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) » est supprimé.

2.56.2. Le titre IX est réservé.

2.57. Au X « Commissions paritaires », l'article 10.2 est ainsi rédigé :

« Article 10.2

Commission nationale paritaire d'interprétation

Composition

La commission nationale paritaire d'interprétation est composée de la même façon que la commission nationale de conciliation.

Attributions

Elle a pour rôle d'apporter une réponse adoptée paritairement à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur plusieurs articles de la convention collective.

Fonctionnement

La commission est saisie :

- par un salarié, ou plusieurs salariés d'un cabinet relevant de la convention collective ;
- par un employeur relevant de la convention collective.

La lettre de saisie adressée au siège de la commission :

- identifie le ou les auteurs de la saisine ainsi que l'identité et l'adresse professionnelle des parties concernées ;
- expose la (ou les) difficulté(s) d'interprétation en relatant la position de chacune des parties concernées.

La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord entre la délégation patronale et la délégation salariale sur la réponse à apporter aux parties, le texte est annexé à la convention collective.

La position de la délégation patronale est celle exprimée en termes identiques par au moins deux syndicats de la délégation patronale. La position de la délégation salariale est celle exprimée dans les conditions de majorité définies par la loi sur la représentativité. »

2.58. Au 10.4, le titre devient « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ». L'article 10.4 est ainsi rédigé.

« Article 10.4

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale à raison de deux délégués (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations syndicales de salariés et autant de délégués pour la délégation patronale.

La commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collège patronal et le collège salarial. Chaque président est désigné par son collège. Son mandat dure 2 ans.

Attributions

Les missions de la commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. A ce titre, elle est informée des licenciements collectifs pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de circonstances ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats signataires de la convention collective par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE à l'adresse de la commission paritaire. Le président se doit de convoquer la CPNE dans le mois suivant cette saisine ;
- d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences ;
- de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de perfectionnement et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique, ou, de façon plus générale, concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

Fonctionnement

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation écrite de son président ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine. Cette saisine doit être

effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la CPNE. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non représentative ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations représentatives.

Les décisions de la commission sont arrêtées par accord entre le collège employeurs et le collège salariés. La position de la délégation patronale est celle exprimée en termes identiques par au moins deux syndicats de la délégation patronale. La position de la délégation salariale est celle exprimée dans les conditions de majorité définies par la loi sur la représentativité. »

Article 3

Le texte de la convention collective ainsi actualisé comprend les annexes suivantes :

3.1. L'annexe A « Grille générale des emplois » est ainsi modifiée :

« – au N. 5. Exécution ;

- poste de référence emplois généraux sans qualification, coefficient 170 (à la place de 150) ;
- poste de référence : débutant, coefficient 170 (à la place de 150) ;
- poste de référence : employé, coefficient 175 (à la place de 160). »

3.2. L'annexe B. « Classification des membres de l'ordre et/ou de la compagnie » (non modifiée).

3.3. L'accord n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires à compter du 1^{er} avril 2013 et du 1^{er} octobre 2013.

L'accord de salaires n° 37 du 4 avril 2014 relatif aux salaires à compter du 1^{er} avril 2014.

3.4. L'accord du 5 avril 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3.5. L'accord conclu le 4 janvier 2013 sur l'égalité professionnelle.

Fait à Paris, le 11 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

AVENANT DU 22 MAI 2014
À L'AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 1990
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451082M

IDCC : 1278

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM institué par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 avec les dispositions du décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

La définition des enfants à charge pour l'attribution de la rente éducation prévue au 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 intitulé « Décès. – Rente éducation » est modifiée comme suit :

« Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et 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, et sous condition, soit :
 - 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du salarié bénéficiaire. »

Les autres dispositions relatives à cette garantie demeurent inchangées.

Article 2

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

Article 3

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Article 4

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

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCPACT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO.

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 11 SEPTEMBRE 2014
DE LA FEHAP DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1451093M
IDCC : 29

Paris, le 11 septembre 2014.

*La fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, 179, rue de Lourmel,
75015 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, nous effectuons par la présente le dépôt de notre décision de dénonciation partielle de dispositions de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers de dénonciation adressés aux cinq organisations syndicales signataires de la convention collective ainsi que la proposition de rédaction des articles dénoncés accompagnant cette dénonciation.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

ANNEXE

Proposition de rédaction des articles dénoncés

TITRE VII FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 07.01

Formation et financement de la formation

Les dispositions relatives à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle doivent être conformes aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux dispositions prévues par l'(es) accord(s) de branche négocié(s) au sein de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 07.02

UNIFAF

Vu les dispositions du code du travail, par voie de convention a été créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif, lequel, dénommé UNIFAF, a été agréé conformément aux dispositions du code du travail et étendu.

UNIFAF, en sa qualité d'OPCA au service des établissements et d'OPACIF au service des salariés, contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences de la branche. Il contribue au développement de la formation professionnelle continue.

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

*(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

AVENANT N° 1 DU 23 JUILLET 2014

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451087M

IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'adopter différentes mesures induites par des modifications de l'environnement légal et réglementaire, sur les sujets suivants :

- les cas de dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés (décret du 9 janvier 2012, arrêté du 26 mars 2012 et décret du 8 juillet 2014) ; la nouvelle réglementation élargit le champ des dispenses, lesquelles nécessitent d'être expressément prévues dans l'accord collectif pour que les salariés puissent s'en prévaloir ;
- le maintien gratuit des garanties pendant une durée maximale de 12 mois, instauré par la loi du 14 juin 2013 à compter du 1^{er} juin 2014, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ces dispositions ont un impact direct et immédiat sur le coût de la garantie. En effet le dispositif antérieur de portabilité avait une durée maximale de 9 mois et était cofinancé par l'employeur et son ancien salarié ;
- l'intégration obligatoire de la nouvelle nomenclature « CCAM dentaire », applicable à compter du 1^{er} juin 2014, pour facturer les honoraires des actes techniques relatifs aux soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dento-faciale (arrêté du 28 mai 2014).

Il est rappelé que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 rend obligatoire à terme la mise en place d'une couverture collective obligatoire frais de santé pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres), au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant modifie l'accord du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes, ayant instauré un régime conventionnel complémentaire frais de santé pour les salariés mensuels titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3.2 de l'avenant du 19 octobre 2011

Le précédent texte de l'article 3.2 précité est annulé et remplacé par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par dérogation au caractère obligatoire, certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire, à leur initiative et pour certains de ces cas, sous réserve de fournir à leur employeur les justificatifs correspondant à la couverture frais de santé dont ils bénéficient par ailleurs.

Seuls les cas dérogatoires ci-dessous listés sont autorisés. Peuvent s'en prévaloir les salariés quelle que soit leur date d'embauche.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, et en conformité avec la réglementation en vigueur, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés l'affiliation à la garantie frais de santé.

L'employeur devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessous ; cet écrit devra comporter la mention que le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et être accompagné des éventuels justificatifs nécessaires.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime obligatoire de couverture des frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

a) Dispenses autorisées sous réserve de fournir les justificatifs correspondant à la couverture frais de santé dont ils bénéficient par ailleurs :

- salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale autorisés par la réglementation, à condition de le justifier chaque année ; à la date de signature du présent avenant, ces dispositifs sont les suivants :
 - régime collectif et obligatoire d'entreprise (le salarié doit être couvert à titre obligatoire, même en qualité d'ayant droit) ;
 - régime local Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire de la CAMIEG (industries électriques et gazières) ;
 - mutuelles des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale de l'ENIM ;
 - caisse de prévoyance des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé ; la dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ; la dispense ne vaut que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

b) Dispenses autorisées sans avoir à justifier d'une couverture par ailleurs :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (seuil apprécié en tenant compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire). »

Article 2

Modification de l'article 7 de l'avenant du 19 octobre 2011

« Article 7

Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage

Les dispositions qui suivent sont applicables aux cessations de contrat de travail prenant effet à compter du 1^{er} juin 2014. Les anciennes dispositions de l'article 7 restent applicables aux cessations de contrat de travail ayant pris effet avant le 1^{er} juin 2014.

Les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de santé bénéficient du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier, auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; de plus, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

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

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, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont la date de cessation du contrat de travail est antérieure au 1^{er} juin 2014, et qui ont pu demander leur affiliation au dispositif de portabilité prévu par le régime conventionnel dans sa rédaction de l'avenant du 19 octobre 2011 (au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008), continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits, dans les conditions définies par ce dispositif antérieur.

Les parties conviennent, afin de pouvoir apprécier l'incidence des nouvelles règles de la portabilité sur le régime conventionnel en place, notamment au regard de son nouveau mode de financement, d'en examiner les résultats d'ici à la fin de l'année 2014. »

Article 3

Modification de l'annexe I à l'avenant du 19 octobre 2011 *Modification des garanties*

Tableaux de garanties (annexe I, [I.1, I.2, I.3])

Les lignes concernant les postes de soins suivants sont précisées :

Concernant le tableau du régime de base conventionnel

Vignette bleue	70 % de la base de remboursement
----------------	----------------------------------

Concernant les tableaux du régime de base conventionnel
et des deux régimes additionnels

Soins dentaires	(Prestation inchangée)
Inlay, onlay	(Prestation inchangée)
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale ⁽¹⁾	(Prestation inchangée)
Implants ⁽²⁾	(Prestation inchangée)
<p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.– prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>	

Article 4

Modification de l'annexe I à l'avenant du 19 octobre 2011 *Modification des tableaux de cotisations*

Tableaux des cotisations (annexe I, [I.4])

A compter du 1^{er} juin 2014, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le financement des périodes de maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage, est désormais inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité. La période maximale de maintien passe en outre de 9 à 12 mois. Pour ces raisons, les cotisations applicables à compter du 1^{er} juillet 2014 sont les suivantes :

Salariés et ayants droit

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Salariés actifs	42,40	6,26	13,65
Conjoint (facultatif)	51,21	6,26	13,65
Enfant (facultatif)	23,90	2,62	5,12

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droit
d'un salarié décédé (dispositif « loi Evin »)

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Anciens salariés	54,27	8,00	17,48

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Conjoint (facultatif)	65,56	8,00	17,48
Enfant (facultatif)	23,90	2,62	5,12

Retraités et préretraités (dispositif « loi Evin »)

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Anciens salariés	63,60	9,38	20,48
Conjoint (facultatif)	76,82	9,38	20,48
Enfant (facultatif)	23,90	2,62	5,12

Article 5

Date d'effet. – Formalités. – Condition particulière

Les dispositions des articles 1 et 4 du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2014 ; celles des articles 2 et 3 prennent effet au 1^{er} juin 2014.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Condition particulière et résolutoire :

La durée du présent avenant est établie conformément à l'article 19, alinéa 1, de l'accord du 19 octobre 2011. Ce dernier ayant été conclu à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans s'achevant le 31 décembre 2014, le présent avenant cessera ses effets de plein droit en même temps que l'accord du 19 octobre 2011 dans l'hypothèse où ce dernier, parvenu à son terme, ne ferait pas l'objet d'une reconduction par ses parties signataires au-delà du 31 décembre 2014.

Fait à Grenoble, le 23 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

USM FO ;

CFE-CGC Isère ;

USTM CGT Isère ;

CFDT métaux Isère.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

AVENANT N° 2 DU 9 AVRIL 2014

À L'ACCORD DU 4 MAI 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1451084M

IDCC : 1077

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des personnels des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes 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}

Le dernier alinéa du préambule de l'accord du 4 mai 2011 est désormais rédigé comme suit :

« Le personnel cadre n'est pas couvert par le présent accord.

Les cadres s'entendent aux termes de ce dernier comme le personnel affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs ont 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) auprès d'un organisme de prévoyance pour l'ensemble du personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. L'employeur doit par conséquent s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 2

Il est inséré après le premier alinéa de l'article 2 intitulé « Bénéficiaires des garanties » un alinéa rédigé comme suit :

« Les non-cadres s'entendent aux termes de la présente convention collective nationale comme le personnel qui n'est pas affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de l'autorité compétente.

Article 4

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC agricole.

Convention collective régionale

**IDCC : 35. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Employés, techniciens et agents de maîtrise)**

(9 juin 1952)

(Etendue par arrêté du 7 octobre 1952)

Convention collective régionale

**IDCC : 642. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Ouvriers)**

(7 janvier 1972)

(Etendue par arrêté du 1^{er} juin 1973,
Journal officiel du 24 juin 1973)

AVENANT N° 1 DU 10 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451088M

IDCC : 35, 642

PRÉAMBULE

L'accord du 26 novembre 2012 a modifié le régime de prévoyance et de santé obligatoire au profit de l'ensemble des salariés non cadres de la branche.

Le présent avenant à cet accord prend acte des modifications législatives concernant la portabilité des droits en santé.

Les partenaires sociaux ont également décidé de mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

Définition du personnel couvert

Après le premier paragraphe de l'article 3.1 de l'accord du 26 novembre 2012, il est rajouté le paragraphe suivant :

« Dans le cadre du présent accord, le terme “non cadre” correspond aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947. »

Article 2

Portabilité des droits

L'article 9 de l'accord du 26 novembre 2012 est intégralement supprimé et remplacé par celui-ci :

« Article 9

Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage

Article 9.1

Dispositions communes

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 911-8 du code de sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) institués par le présent accord, précisé par la notice d'information établie par l'organisme assureur désigné.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits de l'ancien salarié aient été ouverts au sein de l'entreprise relevant du présent accord. En outre et pour bénéficier de ce maintien, l'ancien salarié devra impérativement justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise. Par conséquent, toute évolution des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera applicable aux salariés en portabilité selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Article 9.2

Portabilité des garanties frais de santé

La durée de la portabilité est 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, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Le maintien des garanties s'effectue à titre gratuit.

A la fin de la période de maintien des droits en portabilité, l'ancien salarié recevra également de l'organisme assureur une information concernant la possibilité d'obtenir, en application de l'article 4 de la loi Evin, le maintien des garanties en contrepartie du versement d'une cotisation.

Article 9.3

Portabilité des garanties prévoyance (incapacité, invalidité, décès)

9.3.1. Pour toute rupture du contrat de travail dont la date d'effet est antérieure au 1^{er} juin 2015, la durée de la portabilité est égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du premier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois de couverture.

Ce maintien des garanties est cofinancé.

A défaut de paiement des cotisations selon les modalités définies par l'entreprise, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

9.3.2. Pour toute rupture ou notification de rupture du contrat de travail à compter du 1^{er} juin 2015, la durée de la portabilité est 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, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Le maintien des garanties de prévoyance sera alors assuré gratuitement.

9.3.3. En tout état de cause, le maintien des garanties de prévoyance ne pourra conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

Article 3

Impact tarifaire de la réforme de la portabilité des droits en santé

Afin de financer l'impact de la réforme réglementaire sur la portabilité des droits en santé, entrée en vigueur au 1^{er} juin 2014, les taux de cotisation de l'ensemble des régimes de santé sont majorés de 4 %.

Régime de santé conventionnel minimal obligatoire (cotisation famille au sens de la sécurité sociale) au 1^{er} juillet 2014

	COTISATION GLOBALE (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE de l'employeur (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE du salarié (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)
Complémentaire santé Famille au sens sécurité sociale (concerne le sala- rié et ses ayants droit à charge au sens de l'ar- ticle L. 313-3 du code de la sécurité sociale)	2,14 % (contre 2,06 %)	1,57 % (contre 1,51 %)	0,57 % (contre 0,55 %)

Régimes de santé optionnels sur décision de l'entreprise uniquement Régime conventionnel avec une base élargie sur la cotisation famille au sens large

	COTISATION GLOBALE (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE de l'employeur (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE du salarié (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)
Famille au sens large (concerne les membres de la famille de l'assuré social et ses ayants droit qu'ils soient ou non à charge au sens de la sécurité sociale)	2,90 % (contre 2,79 %)	1,57 % minimum	1,33 %

Régime santé « optionnel »

	COTISATION GLOBALE (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE de l'employeur (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)	À LA CHARGE du salarié (en pourcentage du salaire limité à 4 PASS)
Famille au sens sécurité sociale	2,89 % (contre 2,78 %)	1,57 % minimum	1,32 %
Famille au sens large	4,04 % (contre 3,88 %)	1,57 % minimum	2,47 %

Régime santé « optionnel supérieur »

	COTISATION GLOBALE Tranches A et B	À LA CHARGE de l'employeur Tranches A et B	À LA CHARGE du salarié Tranches A et B
Famille au sens sécurité sociale	3,94 % (contre 3,79 %)	1,57 % minimum	2,37 %
Famille au sens large	5,67 % (contre 5,45 %)	1,57 % minimum	4,10 %

Tenant compte de cette majoration en cours d'année, les partenaires sociaux de la commission se sont entendus pour se réunir avec APICIL en novembre 2014 pour ajuster la majoration programmée au 1^{er} janvier 2015 (cf. art. 5.2 de l'accord du 26 novembre 2012) afin qu'elle soit en pertinence avec les estimations des résultats techniques des régimes de santé depuis le début de l'année 2014.

Article 4

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2014 pour tous les articles du présent avenant sauf pour l'article 9.3.2 où la date d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 5

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du conseil des prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 10 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FTS.

Syndicats de salariés :

HACUITEX CFDT ;

URTHC CGT ;

FO tissage ;

CFE-CGC chimie Lyon ;

UR TCH CFTC.

Convention collective régionale

**IDCC : 35. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Employés, techniciens et agents de maîtrise)
(9 juin 1952)**

(Etendue par arrêté du 7 octobre 1952)

Convention collective régionale

**IDCC : 642. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Ouvriers)
(7 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} juin 1973,
Journal officiel du 24 juin 1973)

AVENANT N° 2 DU 10 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451090M

IDCC : 35, 642

PRÉAMBULE

L'accord du 26 novembre 2012 a modifié le régime de prévoyance et de santé obligatoire au profit de l'ensemble des salariés non cadres de la branche.

Le présent avenant à cet accord vise à illustrer et à préciser les cas de dispense prévus à l'article 3.2 « Dispenses d'adhésion relatives au régime de frais de santé » de l'accord susvisé afin de permettre aux entreprises de mieux déterminer leurs conditions d'application.

Article 1^{er}

Dispenses d'adhésion au régime de frais de santé

L'article 3.2 « Dispenses d'adhésion relatives au régime de frais de santé » de l'accord du 26 novembre 2012 est intégralement supprimé et remplacé par :

« Article 3.2

Dispenses d'adhésion relatives au régime de frais de santé

Quelle que soit la date d'embauche, les salariés et apprentis dont le contrat est conclu pour une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, pourront être dispensés d'adhérer au régime de frais de santé institué par le présent accord.

Les entreprises pourront en outre décider d'ajouter, selon l'une des modalités définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, autrement dit par voie d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale, au cas de dispense défini ci-dessus, les cas de dispense suivants :

- les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ce cas de figure concerne notamment :
 - les salariés bénéficiant d'une telle couverture dans le cadre d'un autre emploi ;
 - les couples de salariés dans l'entreprise, pour lesquels il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la direction de l'entreprise et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime ;
 - les salariés d'une entreprise relevant du présent accord, couverts en qualité d'ayants droit et à titre obligatoire dans le cadre d'un régime d'entreprise collectif et obligatoire.
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- par le régime de protection sociale complémentaire des agents de l'Etat et de ses établissements publics, organisé par les décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatifs à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- par le régime de protection sociale complémentaire des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, organisé par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrat "loi Madelin" pour la couverture des travailleurs non salariés, dits "TNS").

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la direction de l'entreprise leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire, chaque année, tout justificatif attestant cette couverture. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

- les salariés qui sont bénéficiaires :
 - de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
 - ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ;
 - d'une assurance individuelle "remboursement de frais médicaux".

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel au titre duquel les salariés bénéficient de l'une de ces aides.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la direction de l'entreprise leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

- les salariés suivants auront également la faculté de refuser l’adhésion au régime :
 - les salariés et apprentis sous contrat d’une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu’ils produisent tout document justifiant d’une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties “remboursement de frais médicaux” ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au régime les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la direction de l’entreprise leur dispense d’adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d’écrit et de justificatif adressés à l’employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Il est précisé que les salariés ne bénéficient d’aucun cas de dispense s’agissant des garanties de prévoyance instituées par le présent accord. »

Article 2

Date d’effet

La date d’effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Diffusion

Le présent avenant sera diffusé à l’ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du conseil des prud’hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 10 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FTS.

Syndicats de salariés :

HACUITEX CFDT ;

URTHC CGT ;

FO tissage ;

CFE-CGC chimie Lyon ;

UR TCH CFTC.

Brochure n° 3151

Convention collective nationale

IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 57 DU 11 JUIN 2014

RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1451092M

IDCC : 1316

PRÉAMBULE

Les signataires de la convention collective nationale du tourisme social et familial, conscients que l'évolution de la législation et de la réglementation rend obsolètes de nombreuses dispositions de ladite convention collective nationale, sont convenus de procéder au « toilettage » de cette dernière.

Article 1^{er}

Le membre de phrase « en vertu du livre IV » du premier paragraphe de l'article 3.1 est remplacé par « de la deuxième partie ».

Article 2

Le chiffre « 10 000 F » du 3^e paragraphe de l'article 3.3 *bis* est remplacé par « 1 600 € ». Il est rajouté à la fin de ce paragraphe le terme « précités ».

Article 3

Le chiffre « 10 » au premier paragraphe de l'article 4 est remplacé par « au moins 11 salariés ».

Le membre de phrase du second paragraphe « Les élections ont lieu chaque année » est supprimé.

Le 4^e paragraphe est remplacé par : « Les délégués sont élus pour 4 ans, sauf accord d'entreprise fixant entre 2 et 4 ans la durée de leur mandat. Ils sont rééligibles. »

Article 4

L'article 6 est complété par : « Il est précisé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, en l'absence de comité d'entreprise et/ou de CHSCT, ils assument certaines des missions dévolues à ces institutions représentatives. »

Article 5

Le membre de phrase « entre 6 et 10 salariés, » de l'article 7 est remplacé par « entre 6 et moins de 11 salariés, ».

Article 6

Le membre de phrase « 2 ans » du second paragraphe de l'article 8 est remplacé par « 4 ans ou d'une durée égale à celle définie par accord d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans ».

Article 7

Il est ajouté après « Sont électeurs : » du premier paragraphe de l'article 9 « aux élections du comité d'entreprise : ». Les termes « permanents et saisonniers » du premier paragraphe de ce même article sont supprimés.

Article 8

L'article 10 de la convention collective est désormais rédigé comme suit :

« Les membres du comité d'entreprise sont élus pour l'une des durées mentionnées à l'article 8 de la présente convention collective. Ils sont rééligibles. »

Article 9

Il est rajouté après le 2 de l'article 14 le paragraphe suivant :

« Il est en outre précisé que les entreprises de la branche peuvent avoir recours aux différentes catégories de contrats à durée déterminée (notamment pour pourvoir au remplacement d'un salarié temporairement absent), le tout conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Les dispositions de l'article 19, 2^e, 3^e et 5^e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables. »

Article 10

Le dernier paragraphe de l'article 15 : « Pour les contrats à durée déterminée, le contrat devra mentionner en plus des clauses ci-dessus :

- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois. »,

est supprimé.

Article 11

A l'article 15 *bis*, le membre de phrase « éventuellement par voie électronique » est rajouté après « l'employeur remet au salarié ».

Article 12

L'article 16 est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le salarié employé ou ouvrier ;
- 3 mois pour le salarié agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le salarié cadre.

Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe.

Les absences justifiées du salarié, pour maladie ou accident, prolongent d'autant la période d'essai.

La durée de la période d'essai peut, exceptionnellement, être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs.

Pendant la période initiale ou renouvelée, le préavis observé par l'employeur est fixé à :

- 24 heures si le contrat dure depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures si le contrat dure depuis au moins 8 jours et au maximum 1 mois ;
- 15 jours si le contrat a duré de 1 mois à 3 mois ;
- 1 mois si le contrat a duré au moins 3 mois.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le préavis est de 24 heures si le contrat a duré moins de 8 jours et de 48 heures s'il a duré au moins 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, le salarié se trouve confirmé dans son emploi. »

Article 13

Les items qui suivent « et précisant : » à l'article 19 sont remplacés par :

- « – l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance. »

Article 14

Le chiffre « 16 » du 1^{er} paragraphe de l'article 26 est remplacé par le chiffre « 8 », le terme « franc » est remplacé par le terme « euro », dans le 2^e paragraphe et le 3^e paragraphe de cet article le membre de phrase « par l'une des deux grilles » est remplacé par « la grille » et le membre de phrase « et de 20 heures jusqu'à la durée du travail collective de l'entreprise » est supprimé.

Article 15

Le 1^{er} paragraphe de l'article 30 est remplacé par :

« Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 1 an sur un laps de temps de 24 mois, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1^{er} jour du 13^e mois de présence : ».

L'item « – régime de prévoyance selon les modalités définies dans l'annexe I à la convention collective ; » est supprimé.

Article 16

Le membre de phrase « l'agent bénéficie » figurant à l'article 31 est remplacé par « le salarié concerné bénéficie ».

Article 17

Le terme « la direction » au 3^e paragraphe de l'article 33 est remplacé par « l'employeur ».

Le terme « minimal » au 7^e paragraphe est supprimé.

Article 18

Le membre de phrase « d'où indexation sur le minimum garanti » de l'article 34 est supprimé.

Article 19

Le 3^e item « un régime de retraite supplémentaire assis sur la tranche A s'applique à l'ensemble du personnel salarié ; » de l'article 36 est supprimé.

Article 20

A l'article 37, le chiffre « 20 » est remplacé par le chiffre « 24 ».

Au même paragraphe, la phrase « à compter du 1^{er} janvier 2000,... » jusqu'à « autres entreprises » est supprimée.

Article 21

Au dernier paragraphe de l'article 38, les termes « cf. art. 28 » sont remplacés par les termes « cf. art. 30 ».

Article 22

Le membre de phrase « dénommé saisonnier ou d'appoint » de l'article 39 est supprimé.

Article 23

A l'article 42 du 7^e point, le point « Congés divers : » est remplacé par trois points de suspension. Il est rajouté à la fin du paragraphe du 7^e point : « Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 24

Le second paragraphe de l'article 46 est remplacé par :

« Les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 *b* et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence ne perçoivent leur salaire que pendant la durée du contrat les liant à leur employeur. »

Article 25

Le second paragraphe de l'article 47 est remplacé par :

« Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 *b* et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat. »

Article 26

L'article 51 est remplacé par :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), en lui précisant l'objet de cette convocation.

Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner à cet entretien d'un membre du personnel de l'entreprise. Il peut aussi se faire assister dans les conditions prévues par le code du travail.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux.

Le point de départ du délai-congé (préavis) correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement. »

Article 27

A la fin de l'article 53, il est ajouté un point 6, qui est rédigé comme suit :

« Il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. »

Article 28

Il est rajouté dans la seconde phrase de l'article 55, après « faute grave », le membre de phrase « ou lourde » et le chiffre « 2 » est remplacé par le terme « 1 ».

Au premier tiret relatif au calcul de l'indemnité du second paragraphe, le chiffre « 3 » est remplacé par le chiffre « 5 » et la fraction « 1/10 » est remplacée par « 2/10 » ; le deuxième tiret est supprimé.

Article 29

Le terme « le directeur » de l'article 56 est remplacé par « l'employeur ou son représentant ».

Article 30

Le membre de phrase « Actuellement, cet âge est fixé à 60 ans. » de l'article 57 est supprimé.

Le dernier paragraphe de l'article 57 est remplacé par :

« Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté et démissionnant pour un départ à la retraite moins de 5 ans avant la date à laquelle il pourra liquider sa retraite à taux plein perçoit l'indemnité de fin de carrière citée ci-dessus. Dans ce cas, seront prises en compte également les années restant à courir entre sa cessation d'activité et l'âge précité du premier paragraphe. »

Article 31

Le membre de phrase « à l'article L. 132-10 du » de l'article 58 est remplacé par « au ».

Article 32

Il est ajouté au second paragraphe de l'article 60, avant « La convention continue », le membre de phrase « Dans ce cas, ».

Article 33

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAP FRANCE ;
CNEA ;
GSOTF ;
SATPS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce, distribution ;
SNEPAT FO ;
FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD « SALAIRES » DU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : ASET1451095M

IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

Le SNEVAD,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

L'USN VAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales
issu de l'accord du 24 juin 2011*

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de mois incomplet ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2

Modalités d'application

Pour préserver l'équilibre de la négociation et favoriser la mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties conviennent d'actualiser le barème sans attendre le terme du délai de mise en œuvre de 18 mois après extension de l'accord du 24 juin 2011 et selon les dispositions suivantes, prévues par l'accord précité :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du Smic en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégories B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus ;
- s'agissant des « niveaux : Maîtrisant. – Référent. – Polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3

Notification et validité

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 3.

Article 6

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 1^{er} juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} juillet 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT / POLYVALENT
A	1 453	1 482	1 540
B	1 499	1 529	1 589
C	1 543	1 574	1 636
D	1 690	1 724	1 791
E	2 091	2 133	2 216
F	2 325	2 372	2 465
G	2 951	3 010	3 128
H		3 985	4 141

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective régionale

IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE

(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 25 AVRIL 2014

PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1450770M

IDCC : 1384

Les partenaires sociaux sont convenus de modifier plusieurs articles de la convention collective du champagne, avenant régional à la convention nationale des vins et spiritueux. Ces articles sont ceux régissant les modalités d'application de la convention nationale des vins et spiritueux aux employeurs (convention collective du champagne, art. A.11) et salariés (convention collective du champagne, art. A.12) ressortissant de la convention collective du champagne.

Sont modifiés selon les termes figurant en annexe au présent accord :

- le préambule de la partie « A.1. – Champ d'application » (avant l'article A.11 « Employeurs concernés ») ;
- l'article A.12 « Salariés concernés » ;
- l'article A.25 « Accords et avantages antérieurs ».

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMC.

Syndicats de salariés :

FRAACA CFE-CGC ;

ISC CGT.

ANNEXE

Le préambule de la partie A.1 « Champ d'application » de la convention collective du champagne (avant l'article A.11 « Employeurs concernés ») est modifié comme suit :

Le présent accord régional adapte et modifie la convention collective nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969, ses avenants et annexes et remplace toutes les conventions collectives locales, avenants et annexes divers antérieurs.

Dans le texte ci-après, par « (présent) accord », « avenant régional », « convention collective » ou « convention collective du champagne », il convient d'entendre « le présent accord collectif régional ainsi que tous ses avenants et annexes ».

L'article A.12 « Salariés concernés » de la convention collective du champagne est modifié comme suit :

« La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés des employeurs entrant dans son champ d'application, peu importe que ces salariés soient affiliés, en raison de leur activité dans l'entreprise, au régime général de la sécurité sociale (salariés affectés aux travaux des caves et bureaux) ou à la mutualité sociale agricole (MSA), par application de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime (salariés affectés aux travaux viticoles).

Le régime conventionnel de tous ces salariés est donc harmonisé, par application à l'ensemble tant de la convention collective nationale des vins et spiritueux que du présent avenant régional, sous réserve :

- des règles de non-cumul visées à l'article A.25 ;
- des dispositions particulières de la présente convention pouvant ne s'appliquer qu'à certaines catégories de personnel en raison d'une fonction ou d'une activité spécifique ;
- des adaptations ou modifications (visées à l'article A.25) apportées par la présente convention aux dispositions de la convention nationale des vins et spiritueux, conformément à l'article L. 2252-1 du code du travail.

Les représentants de commerce statutaires (VRP), en raison de la spécificité de leurs fonctions, ne relèvent pas de la présente convention. »

L'article A.25 « Accords et avantages antérieurs » de la convention collective du champagne est modifié comme suit :

« La présente convention (accords, avenants, annexes) ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages de quelque nature qu'ils soient (salaires ou primes habituellement perçus et avantages individuels utilisés) acquis antérieurement à sa date de signature.

Les avantages reconnus par la présente convention (accords, avenants, annexes) ne peuvent cependant s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet ou la même cause ; les droits des salariés s'analysent donc en déterminant pour les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage :

- les droits tels qu'ils résultent du droit du travail applicable ;
- les droits tels qu'ils résultent de la présente convention ;
- les droits tels qu'ils résultent des accords éventuels d'entreprise.

En considérant toujours les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage, ce sont les droits les plus avantageux pour l'ensemble du personnel qui sont applicables sans qu'il soit possible, pour quelque cause que ce soit, d'en revendiquer le cumul.

Par exemple, il n'est pas possible de demander que certaines dispositions d'une autre convention soient applicables aux éléments de salaire ou avantages dont le personnel bénéficie au titre de la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, les dispositions de la présente convention peuvent adapter ou modifier celles d'une autre convention ou accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, en particulier celles de la convention nationale des vins et spiritueux. »

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 23 juillet 2014.....	50
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, CUMA et ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 3 juillet 2014	53
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 31 du 3 juillet 2014	55
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 53 du 2 juillet 2014.....	59
Production agricole (Rhône-Alpes [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord du 6 juillet 2009 relatif à la prévoyance.....	61

Accord collectif

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE, DES CUMA ET DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
(Charente-Maritime)
(4 juin 2009)**

AVENANT N° 3 DU 23 JUILLET 2014

NOR : *AGRS1497320M*

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 2 de l'article 1^{er} est modifié comme suit :

« 2. Salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres ressortissant à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ils seront ci-après désignés "salariés". »

Article 2

Le 1 de l'article 4 est modifié comme suit :

« 1. Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par Agri-Prévoyance, sans condition d'ancienneté.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le premier jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle. »

Article 3

Le 1 de l'article 5 est modifié comme suit :

« 1. Conditions et modalités d'indemnisation

Agri-Prévoyance verse mensuellement aux salariés visés au 2 de l'article 1^{er} du présent accord une pension d'invalidité complémentaire ou une rente d'accident du travail complémentaire dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ;
- ou d'une rente d'accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux deux tiers.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de la sécurité sociale. »

Article 4

Le deuxième alinéa du 2 de l'article 5 est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^e 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

Le a de l'article 6 est modifié comme suit :

« a) Montant

En cas de décès d'un salarié, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui qui correspond 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 mensuel moyen du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 6

Le 1 de l'article 8 est modifié comme suit :

« 1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés définis au 2 de l'article 1^{er} et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	1,44	0,57 ⁽¹⁾	0,87
Invalidité	0,39	0,39	–
Décès	0,22	0,22	–
Total	2,05	1,18	0,87
Assurance des cotisations sociales patronales	0,21	0,21	–
Total	2,26	1,39	0,87
(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,57 %, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires. »

Article 7

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. En cas de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* postérieurement au 31 décembre 2014, ces dispositions entreront en vigueur au premier jour du trimestre suivant ladite publication.

Article 8

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Saintes, le 23 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE,
DES CUMA ET DES ETARF**

(Charente-Maritime)

(7 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010

Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 4 DU 3 JUILLET 2014

NOR : *AGRS1497319M*

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Table des tarifs » est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Table des tarifs

A. – Garantie salarié

a) Garantie obligatoire indice 17

	INDICE 17	
	En % PMSS	Valeur en euros par mois
Cotisation obligatoire « indice 17 »	1,161	35,83
PMSS 2013 : 3 086 €.		

b) Garantie facultative indice 17 +

	INDICE 17 +	
	En % PMSS	Valeur en euros par mois
Cotisation facultative « indice 17 + »	0,0807	2,49
Soit : cotisation totale	1,2417	38,32
PMSS 2013 : 3 086 €.		

B. – Garantie ayants droit

a) Garantie indice 17

OPTIONS SUPPLÉMENTAIRES (cotisations à ajouter à celles du salarié selon la qualité de l'ayant droit)	INDICE 17	
	En % PMSS	Valeur en euros par mois
Conjoint	1,3299	41,04
Enfant (*)	0,7440	22,96
Famille (**)	2,4271	74,90
(*) 3 ^e enfant et au-delà : gratuit. (**) Famille = conjoint plus ou moins 2 enfants. PMSS 2013 : 3 086 €.		

b) Garantie indice 17 +

OPTIONS SUPPLÉMENTAIRES (cotisations à ajouter à celles du salarié selon la qualité de l'ayant droit)	INDICE 17 + (montant de la cotisation totale)	
	En % PMSS	Valeur en euros par mois
Conjoint	1,4271	44,04
Enfant (*)	0,8652	26,70
Famille (**)	2,6086	80,50
(*) 3 ^e enfant et au-delà : gratuit. (**) Famille = conjoint plus ou moins 2 enfants. PMSS 2013 : 3 086 €.		

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord. Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Fait à Saintes, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 31 DU 3 JUILLET 2014

NOR : AGRS1497318M
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des CUMA,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé une annexe I à la convention collective, rédigée comme suit :

« ANNEXE I

Classification et salaires des salariés non cadres
des CUMA de Charente-Maritime

PRÉAMBULE

La fédération des CUMA des Charentes regroupe 237 coopératives d'utilisation de matériel agricole, situées sur les territoires de la Charente-Maritime et de la Charente. Les CUMA de la Charente bénéficient, au sein de la convention collective de travail du 7 juin 1990 concernant les

entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, de travaux agricoles et CUMA du département de la Charente, d'une grille des salaires minimaux spécifique aux salariés des CUMA. Cette grille présente des salaires minimaux supérieurs à ceux contenus dans la grille des salaires minimaux de la convention collective dont dépendent les salariés des CUMA de la Charente-Maritime.

Dans le cadre de ses missions de représentation et de défense de ses adhérents et dans un souci d'homogénéité et d'équité de traitement au sein de ses coopératives, la fédération des CUMA des Charentes a souhaité introduire, dans la convention collective de travail du 4 juin 1996 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers du département de la Charente-Maritime, une annexe I « Classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime ». Cette annexe comprend une définition des catégories professionnelles et une grille des salaires minimaux des salariés des CUMA de Charente-Maritime.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe s'applique aux salariés non cadres employés par les CUMA de Charente-Maritime.

Article 2

Définition des catégories professionnelles

Filière machinisme

Niveau I. – Agent de conduite

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il est appelé à conduire ou à utiliser des machines à maniement simple (tracteurs, tracteurs et remorques) ou plus complexes, sans toutefois en assurer le réglage.

Niveau II. – Conducteur de machines

Echelon 1

Le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et sur route. L'exécution est réalisée à partir de consignes précises.

Echelon 2

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Outre les tâches prévues à l'échelon 1, il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

Niveau III. – Conducteur-réparateur

Echelon 1

Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter, dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courante conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechange et des approvisionnements en consommables (huile, fuel...), le suivi des plannings de mise à disposition. Il enregistre et affecte ses temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur.

Echelon 2

En plus des capacités exigées à l'échelon 1, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayage, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur, à procéder à l'achat de certaines pièces de rechange ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

Niveau IV. – Conducteur mécanicien qualifié

Echelon 1

L'emploi est exercé en suivant des directives générales, dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et une expérience professionnelle certaines.

Le salarié pourra être amené à assurer :

- les travaux de mécanique spécialisés et qualifiés ;
- la responsabilité de l'atelier ;
- la responsabilité de l'organisation et de la gestion (relevés horaires, références, sécurité...) des chantiers avec les adhérents concernés ;
- la planification des mises à disposition.

Echelon 2

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon 1, le salarié pourra se voir confier durablement la responsabilité d'encadrement d'équipes d'aides permanents ou temporaires, l'organisation et le contrôle de leur travail, sans responsabilité hiérarchique.

Filière administrative et comptable

Niveau I. – Agent administratif

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il s'acquitte de travaux simples de dactylographie (courrier), de classement (y compris de pièces comptables...), de pointage, de saisie d'éléments techniques : bons de travaux, factures...

Niveau II. – Employé administratif et de comptabilité

Echelon 1

Le titulaire tient les états relatifs à une partie des opérations comptables et financières. Il passe les écritures comptables simples (après affectation), peut participer au contrôle physique des stocks, informe les adhérents sur la disponibilité des matériels à partir des plannings établis par les responsables.

L'exécution est réalisée à partir de consignes précises et, pour la partie comptable, sous la direction et le contrôle régulier d'un responsable.

Echelon 2

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Il assure de façon systématique la tenue des comptes, prépare les balances, établit le cas échéant les bulletins de salaire, prépare la facturation, les déclarations sociales, etc., conformément aux directives des responsables.

Niveau III. – Secrétaire-comptable

Echelon 1

Le titulaire doit posséder des connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion pour permettre d'en tirer les comptes annuels, les prix de revient... Il suit la trésorerie, peut établir des

budgets prévisionnels et peut être conduit, à partir des informations fournies par les responsables, à tenir à jour les plannings de mise à disposition et de conduite des chantiers. Il organise seul son travail mensuel à partir de directives générales fournies par les responsables concernés.

Echelon 2

Outre les connaissances requises à l'échelon 1, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'établir seul le bilan et les comptes de résultats, de préparer tous documents de gestion et de tableau de bord nécessaires aux décisions et au contrôle du conseil d'administration, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou d'un expert-comptable attaché à la coopérative.

Niveau IV. – Technicien, administratif et comptable

Echelon 1

L'emploi est exercé en suivant des directives générales, dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et une expérience certaines.

Le titulaire, outre les capacités demandées à l'échelon 2 du niveau III, assure un rôle de liaison entre la coopérative et l'environnement : adhérents, banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs.

Le titulaire n'a pas à résoudre les problèmes posés mais peut néanmoins prendre des initiatives et proposer des solutions aux responsables.

Echelon 2

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon 1, le titulaire est appelé, sans autorité hiérarchique, à exercer un rôle d'organisation et de gestion interne du travail : préparation des plannings, suivi des recrutements des salariés permanents et temporaires, achats, suivi des temps de travaux et gestion des horaires, etc., dans le cadre des orientations générales définies par le conseil d'administration.

Article 3

Barème des salaires

Barème des salaires au 1^{er} juillet 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,53	1 445,42
II	1	201	9,77	1 481,82
	2	202	9,97	1 512,15
III	1	301	10,21	1 548,55
	2	302	10,37	1 572,82
IV	1	401	10,89	1 651,69
	2	402	11,36	1 722,97

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Saintes, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 53 DU 2 JUILLET 2014

NOR : AGRS1497316M
IDCC : 8262

Entre :

La FRSEA de Bourgogne ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La fédération CUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite à l'entrée en vigueur des dispositions légales concernant la portabilité des droits au titre de la prévoyance. Il s'agit en effet d'anticiper les conséquences financières de ces nouveaux droits sur les comptes du régime de complémentaire santé mis en place dans le cadre de la convention collective.

Article 1^{er}

Révision des taux de cotisations à la complémentaire santé

Le paragraphe 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » de l'annexe IV de la convention collective est remplacé par le suivant :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,275 % pour le tarif "isolé" et de 3,05 % pour le tarif "famille". Ces taux sont définis en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et répartis comme suit :

– 40 % de la part "isolé" à la charge de l'employeur, soit 0,51 % ;

- 60 % de la part “isolé” à la charge du salarié, soit 0,765 % ; s’y ajoute, le cas échéant, la totalité de la part “famille”, soit, dans ce cas, une cotisation totale pour le salarié de 2,54 %.

Si le salarié souhaite souscrire à l’option facultative prévue à l’article 4, les taux de cotisations sont les suivants :

- 1,54 % en tarif “isolé” ;
- 3,75 % en tarif “famille”.

Dans tous les cas, la participation de l’employeur demeure égale à 40 % de la part “isolé” du régime conventionnel, soit 0,51 %. »

Article 2

Entrée en vigueur

L’entrée en vigueur du présent avenant interviendra le 1^{er} janvier 2015, sous réserve que son arrêté d’extension soit publié à cette date. A défaut, il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de cette publication.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l’unité territoriale de Côte-d’Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 2 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Rhône-Alpes)
(6 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 4 février 2010,
Journal officiel du 13 février 2010)

AVENANT N° 1 DU 8 JUILLET 2014
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1497317M

Entre :

La FRSEA de Rhône-Alpes ;

La FRCUMA de Rhône-Alpes ;

Entrepreneurs des territoires de Rhône-Alpes,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord en conformité avec les dispositions de 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.

Il a également pour objet de revoir les taux de cotisations afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;

– et relevant du champ d’application du présent accord ;

à l’exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d’entreprises agricoles et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l’AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

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 l’ancienneté requise. »

Article 2

Garanties

Les dispositions relatives à la « Garantie incapacité temporaire de travail » et à la « Garantie incapacité permanente toutes origines » de l’article 5 « Garanties » sont remplacées par les suivantes :

« Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d’ancienneté et plus au titre d’un même contrat de travail continu dans l’entreprise ou l’établissement, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de la maladie ou d’un accident, le salarié bénéficiera :

- d’une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d’absence intervenant après le dernier jour d’absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l’employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l’accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l’article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ;
- et ce jusqu’à la reprise du travail et au plus tard jusqu’au 1 095^e jour d’arrêt de travail.

Le versement de l’indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d’avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d’être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d’être soigné sur le territoire français ou dans l’un des autres pays de l’Union européenne.

Lors d’un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l’employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l’indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d’absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l’exclusion des accidents de trajet –, et à compter du huitième jour d’absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s’ajoutent à celles que l’intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d’autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l’intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu’il aurait effectivement perçue s’il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

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

Le salarié ayant 6 mois d’ancienneté et plus au titre d’un même contrat de travail continu dans l’entreprise et n’ayant pas l’ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l’employeur en application des obligations légales sur la mensualisation bénéficiera des indem-

nités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70^e jour d'absence dans les autres cas. »

« Garantie incapacité permanente toutes origines

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie d'une rente versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^e 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. »

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension de vieillesse.

Les paragraphes suivants des « Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus » sont inchangés.

Article 3

Cotisations

Les dispositions de l'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est de 0,66 % tranche A et tranche B.

Ce taux global correspond à :

- 0,34 % au titre de la garantie décès ;
- 0,20 % au titre de la garantie incapacité temporaire ;
- 0,12 % au titre de la garantie incapacité permanente.

Les partenaires sociaux sont convenus d'une répartition de 50 % à la charge des employeurs et de 50 % à la charge des salariés.

Néanmoins, concernant le coût de la garantie incapacité permanente, les partenaires sociaux sont convenus que le différentiel entre le coût de l'incapacité d'origine professionnelle et celui de l'incapacité toutes origines est pris exclusivement à la charge des salariés.

A ce titre, en cas de résultats techniques déficitaires pour le seul risque invalidité toutes origines (en dehors du risque invalidité d'origine professionnelle), les évolutions de cotisations qui en résulteraient seraient à la charge des seuls salariés ; à cette fin, les résultats techniques de la garantie sont tenus sur un compte distinct du régime du socle.

Tableau récapitulatif :

(En pourcentage.)

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,34	0,17	0,17
Incapacité temporaire	0,17	0,085	0,085
Charges sociales	0,03	0,03	–
Incapacité permanente :			
– origine professionnelle	0,04	0,02	0,02
– toutes origines	0,08	–	0,08
	0,66	0,305	0,355

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par l'institution de prévoyance et financées par la cotisation “assurance des charges patronales”.

Pour 12 mois à compter de la date d'application de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014, une cotisation exceptionnelle pour le financement de la réforme des retraites est fixée à hauteur de 0,10 %. Les partenaires sociaux sont convenus d'une répartition de 50 % à la charge des employeurs et de 50 % à la charge des salariés. »

Article 4

Suspension du contrat de travail

Les dispositions de l'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. 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 5

Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde

Il est ajouté un article 7.5 « Portabilité » à l'article 7 « Cotisations », rédigé comme suit :

« Article 7.5

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe II à l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014).

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

Article 6

Antériorité

Les accords d'entreprise existants sur la prévoyance lourde devront être mis en conformité avec les dispositions du présent avenant avant le 1^{er} janvier 2015 et, en tout état de cause, à la date fixée pour certaines dispositions par les textes législatifs ou réglementaires.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du :

- pour les articles 1^{er} et 2 : au 1^{er} janvier 2015 ;
- pour les articles 3 et 4 : au 1^{er} janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014 ; à défaut, le premier jour du mois civil qui suit cette publication ;
- pour l'article 5 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Article 8

Formalités administratives

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Lyon, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES OPTIONNELLES

L'annexe I de l'accord est remplacée par la suivante :

« ANNEXE I Garanties optionnelles

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut moins cotisations salariales, à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

Le taux de cotisation de la garantie optionnelle est égal à 0,56 % du salaire brut limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales, dont 0,41 % pour la couverture des obligations à la charge des employeurs au titre de la mensualisation.

Cette garantie peut être complétée par la couverture des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières correspondant aux obligations de maintien de salaire à la charge de l'entreprise.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2, ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 % d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Le taux de cotisation de la garantie optionnelle est égal à 0,30 % du salaire brut limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales. »

ANNEXE II

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140400-001014

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
