

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/41 DU 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 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 .....	39

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/41

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Audiovisuelle (production) :</b> adhésion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV à la convention .....	3
<b>Bâtiment et travaux publics (Guyane [ouvriers]) :</b> accord du 16 juillet 2014 relatif aux salaires, à la valeur du point et aux primes pour l'année 2014 .....	4
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :</b> avenant n° 1 du 1 <sup>er</sup> juin 2014 à l'accord du 10 novembre 2011 relatif aux frais de soins de santé.....	7
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) :</b> avenant n° 17 du 22 juillet 2014 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.....	11
<b>Cuisine (magasins prestataires de services) :</b> avenant n° 3 du 15 mai 2014 relatif au CQP « Poseur de cuisine » .....	13
<b>Cuisine (magasins prestataires de services) :</b> adhésion par lettre du 29 septembre 2014 de l'UNSA commerces et services à la convention .....	21
<b>Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) :</b> avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1 <sup>er</sup> janvier 2014....	22
<b>Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) :</b> avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	24
<b>Hospitalisation privée (à but non lucratif) :</b> dénonciation par lettre du 24 septembre 2014 du SNALESS du titre VII de la convention .....	26
<b>Métallurgie (Gironde et Landes) :</b> accord du 2 juin 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	27
<b>Métallurgie (Maubeuge) :</b> adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UIMM Valenciennois à la convention et à ses avenants.....	31
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) :</b> adhésion par lettre du 15 septembre 2014 de l'UIMM Valenciennois à la convention et à ses avenants.....	32
<b>Sport :</b> avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime ».....	33
<b>Sport :</b> avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball » .....	35
<b>Sport :</b> avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux » .....	37

Brochure n° 3346

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 SEPTEMBRE 2014  
DU SATEV À LA CONVENTION**

NOR : ASET1451102M  
IDCC : 2642

*SATEV*  
*24, rue du Faubourg-Poissonnière*  
*75010 Paris*

Paris, le 12 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Le syndicat des agences de presse audiovisuelles (SATEV) vous notifie par la présente son adhésion à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (IDCC n° 2642), conformément à l'article XIII.4 de la convention ainsi qu'aux annexes, accords et avenants attachés.

Le SATEV est composé quasi exclusivement d'entreprises ayant pour activité principale la production audiovisuelle, et relevant notamment des codes 5911.A et 5911.B de la nomenclature NAF, tel que prévu par l'alinéa 2 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective relatif à son champ d'application.

Le SATEV a, par ailleurs, voté le 9 septembre 2014 une délibération spéciale excluant de sa démarche d'adhésion ses membres qui ne relèvent pas de l'activité de production audiovisuelle. Ainsi, l'adhésion s'inscrit de plein droit dans l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article XIII.4 de la convention collective, sans qu'elle ait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application de la convention.

Cette adhésion est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des signataires de la convention collective et fera l'objet du dépôt légal.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Brochure n° 3371

**Convention collective**

**IDCC : 2870. – OUVRIERS DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS  
ET DES INDUSTRIES  
ET ACTIVITÉS CONNEXES DE LA GUYANE**

ACCORD DU 16 JUILLET 2014

RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451103M

IDCC : 2870

**PRÉAMBULE**

La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classification et une valeur du point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.

Le présent accord modifie les coefficients de classification fixés à l'article 13.3 et établit la nouvelle valeur du point et les valeurs de la grille en résultant.

Il ne fait en revanche pas obstacle aux négociations des salaires dans les entreprises, et notamment à la NAO.

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

*Classifications et coefficients*

L'article 13.3 est modifié comme suit :

CATÉGORIE	NIVEAU ET POSITION	COEFFICIENT
OE1	Ouvrier d'exécution niveau I, position 1	158
OE2	Ouvrier d'exécution niveau I, position 2	164
OP1	Ouvrier professionnel niveau II, position 1	166
OP2	Ouvrier professionnel niveau II, position 2	169
OC	Ouvrier compagnon niveau III, position unique	174
MO	Maître ouvrier niveau IV, position unique	180

CATÉGORIE	NIVEAU ET POSITION	COEFFICIENT
MCE1	Maître chef d'équipe niveau IV, position 1	192
MCE2	Maître chef d'équipe niveau IV, position 2	220

## Article 2

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 9 €.

## Article 3

### *Effets sur la grille des salaires*

La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur du point de 9 € est ainsi modifiée :

Base : 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR du point P	SALAIRE BRUT MENSUEL minimal
OE1	158	9	1 445,38
OE2	164		P x 164 = 1 476
OP1	167		P x 167 = 1 503
OP2	169		P x 169 = 1 521
OC	174		P x 174 = 1 566
MO	180		P x 180 = 1 620
MCE1	192		P x 192 = 1 728
MCE2	220		P x 220 = 1 980

## Article 4

### *Valeur des indemnités conventionnelles*

La valeur des indemnités conventionnelles est fixée comme suit :

ZONE	1	2	3
	Valeur du point		
Incidences de frais de déplacement	9,00 €		
Indemnité de repas	8,70 €		
Indemnité de trajet	0,61 P, soit 5,49 €		
Indemnité de frais de transport (salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise)	50 %	80 %	100 %
	4,50 €	7,20 €	9,00 €



ZONE	1	2	3
Total alloué à un salarié dont le transport est assuré par l'entreprise	14,19 €		
Total alloué à un salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise	18,69 €	21,39 €	23,19 €

## **Article 5**

### *Application de l'accord*

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2014.

## **Article 6**

### *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations salariales au plus tard le mois suivant la prochaine revalorisation du Smic.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 16 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FRBTP Guyane ;  
CGPME Guyane.

### **Syndicats de salariés :**

CDTG ;  
CFTC ;  
UT Guyane ;  
CGT-FO.

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

AVENANT N° 1 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1451107M

IDCC : 567

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité le régime de prévoyance visé à l'article 27 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et, d'autre part, de mettre en place un mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

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

L'article 3.3 intitulé « Anciens salariés » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie "frais de santé" peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le bénéfice du maintien est ouvert sous réserve qu'ils aient été antérieurement affiliés au régime à la date de cessation du contrat de travail.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé à l'article 4 du présent accord ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Les prestations du régime d'accueil proposé seront équivalentes à celles prévues par le présent régime.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. »

## Article 2

Il est créé au sein de l'article 3 intitulé « Bénéficiaires » un article 3.4 intitulé « Cas de dispense » rédigé comme suit :

### « 3.4. Cas de dispense

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire du 25 septembre 2013. Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (en d'autres termes soit par un accord collectif, soit par un accord référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné).

A défaut, l'ensemble des salariés visés à l'article 3 seront tenus d'adhérer au régime, à l'exception des salariés suivants qui ont, en application du présent accord et conformément au décret précité, la faculté de ne pas adhérer :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

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

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogation au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

### **Article 3**

L'article 4 intitulé « Portabilité des droits » est désormais rédigé comme suit :

#### **« Article 4**

#### *Portabilité des droits*

##### **4.1. Bénéficiaires de la portabilité**

Les salariés bénéficient du maintien des garanties du présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

##### **4.2. Mise en œuvre de la portabilité**

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

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

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

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

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

##### **4.3. Durée de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant 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 entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 9 mois.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des droits de prévoyance sera portée à 12 mois maximum, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

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

#### 4.4. Financement du maintien de la garantie frais de santé

Le maintien du bénéfice des garanties frais de santé complémentaires aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre d'un co-financement de la garantie entre le salarié et son employeur.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 6 du présent accord, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisation. »

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFBJOC ;  
FNAMAC.

#### **Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;  
FTM CGT ;  
FNSM CFTC ;  
FGMM CFDT ;  
FFOM CGT-FO.

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 17 DU 22 JUILLET 2014  
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE REMBOURSEMENT  
COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1451105M  
IDCC : 843

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et de compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

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

*Interprétation de l'article 10  
de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006*

Les partenaires sociaux souhaitent apporter les précisions suivantes quant à l'engagement de la profession sur la couverture frais de soins de santé des anciens salariés retraités, invalides et chômeurs.

L'article 10 de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au régime frais de soins de santé pose le principe d'une solidarité intergénérationnelle entre salariés actifs et anciens salariés.

Il est apparu aux partenaires sociaux de la branche que le texte de l'article 10 relatif à cette solidarité nécessitait d'être éclairé en ce qu'il semblait lier cette solidarité à l'obligation mise à la charge de l'organisme assureur en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 2009 dite loi Evin, alors que la volonté des partenaires sociaux est de créer une solidarité entre les actifs et les inactifs au travers de la création d'un régime commun par le biais, notamment, de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs.

Il convient donc, par ce présent article, de confirmer la volonté telle qu'exprimée dans l'avenant n° 15 du 27 septembre 2013 de mutualisation du régime conventionnel relatif aux frais de soins de santé entre salariés actifs et anciens salariés.

**Article 2**

*Modification de l'article 10  
de l'avenant n° 83 du 24 avril 2006*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit.

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 4 *bis* du présent régime, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs –, la cotisation est de 115 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 du présent régime. »

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNBPF.

#### **Syndicats de salariés :**

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

AVENANT N° 3 DU 15 MAI 2014  
RELATIF AU CQP « POSEUR DE CUISINE »

NOR : ASET1451104M

IDCC : 2754

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificats de qualification professionnelle,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Reconnaissance du CQP*

La CPN en date du 19 septembre 2013 a validé la création du CQP suivant : « Poseur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelables, après présentation d'un bilan des résultats du CQP et d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;

2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelables.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité ; auquel cas, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

**1. Public**

Salariés de la branche avec 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la pose de cuisine dans le cadre de la VAE.

Salariés de la branche.

Demandeurs d'emploi ayant une première expérience professionnelle.



Les jeunes ou demandeurs d'emploi sortant de la formation et ayant au moins un niveau CAP/BEP technique (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la pose de cuisine).

## 2. Prérequis

Etre issu d'une formation professionnelle de type CAP, BEP ou bac pro.

Aptitudes manuelles, sens de l'organisation et du contact.

## 3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de poseur de cuisine. Six domaines de compétences :
  - travail d'équipe ;
  - accueil, écoute et compréhension du client et de son environnement ;
  - connaissance des matériaux ;
  - connaissance des techniques de pose ;
  - organisation de son temps de travail ;
  - connaissance des normes techniques en vigueur ;
- d'un programme de formation composé de 4 unités et de 11 modules pour une durée globale de 312 heures étendue sur une période de 11 mois.

### PRÉSENTATION DES UNITÉS

#### Unité 1

Technique : préparation de chantier (63 heures)

Module 1. Découverte du métier et de l'outillage de poseur de cuisine (7 heures).

Module 2. Métré, réalisation et lecture de plans techniques et normes (35 heures).

Module 3. Sécurité, certificat SST (21 heures).

#### Unité 2

Technique : pose d'éléments de cuisine (170 heures)

Module 4. Technique de base d'installation de cuisine (35 heures).

Module 5. Menuiserie, finitions (35 heures).

Module 6. Bâti, coffrage (30 heures).

Module 7. Connaissance normes électriques (14 heures).

Module 8. Raccordement eau et gaz, après intervention d'un professionnel du corps de métier (35 heures).

#### Unité 3

Technique : intégration d'électroménager encastrable (21 heures)

Module 9. Electroménager (21 heures).

#### Unité 4

Gestion de l'activité (51 heures)

Module 10. Gestion de l'activité, travaux de fin de chantier, des SAV (16 heures).

Module 11. Communication (35 heures).

Evaluation finale : 7 heures.

## PRÉSENTATION DES MODULES

### Unité 1

Technique : préparation de chantier (63 heures)

Module 1. Découverte du métier et de l'outillage de poseur de cuisine (7 heures) :

- la fonction de poseur ;
- les exigences liées au métier et à l'entreprise ;
- la présentation de l'outillage.

Module 2. Métré, réalisation et lecture de plans techniques et normes (35 heures) :

- la documentation : copie du bon de commande, plan à l'échelle, perspective, plan technique, élévation murale, spécificité de la pose ;
- la dépose de la cuisine à remplacer ;
- le métré, la lecture du plan de conception et du plan technique du concepteur-vendeur ;
- les angles de la pièce et la qualité des supports muraux ;
- les dossiers en vue de préparer la pose (plans, fiches d'intervention de la pose et certificat de fin de travaux) ;
- les différents matériaux de supports muraux : évaluer leur qualité et choisir le matériel adapté à ceux-ci ;
- la préparation du matériel et de l'outillage nécessaires à la réalisation de la pose ;
- la préparation des caissons meubles et vérification de leur état ;
- le signalement des écarts éventuels au magasin ;
- les différents éléments constitutifs d'une cuisine (meuble, électroménagère et accessoire).

Contrôle continu et final (modules 1 et 2)

Examen final (épreuve technique pratique et écrite) :

- épreuve écrite : 30 min, lecture de plan ;
- épreuve pratique : 30 min, réalisation d'un métré avec des contraintes techniques.

Module 3. Sécurité, certificat SST (21 heures) :

- la préparation et la protection de la zone de travail ;
- l'application des normes de sécurité et d'hygiène au travail en tenant compte des spécificités liées au secteur d'activité ;
- la sécurisation de la zone de travail en respectant les espaces de vie du client ;
- le programme SST (sauveteur secouriste du travail), en lien avec le métier ;
- l'ergonomie au travail ;
- le port des charges ;
- l'utilisation de l'outillage et des appareils électroportatifs.

Evaluation du module : certificat de sauveteur secouriste du travail.

### Unité 2

Technique : pose d'éléments de cuisine (170 heures)

Module 4. Technique de base de pose de cuisine (35 heures) :

- le traçage de l'emplacement de chaque élément ;
- le montage à blanc (montage sans assemblage), l'alignement des meubles bas selon le plan, en repérant le point de départ de pose ;
- l'assemblage des meubles et du plan de travail ;
- la mise à niveau des meubles ;

- la pose des meubles en tenant compte du support ;
- le plan technique ;
- le plan en perspective ;
- le repérage dans l'espace ;
- les différents matériaux utilisés dans la fabrication de meubles de cuisine (bois, polymères, stratifié...) et les différents supports muraux (Placoplâtre, parpaing, brique) dans la réalisation de la pose ;
- les techniques d'ajustage (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux) ;
- les différents matériaux utilisés dans la fabrication des plans de travail (bois massif, stratifié, résines, marbre, pierre de lave, béton, granit reconstitué, matériaux de synthèse, Inox, verre...) ;
- l'utilisation de l'outillage ;
- l'implantation de la cuisine dans le respect du cahier des charges ;
- le fixage des caissons avec différentes contraintes techniques ;

#### Examen final :

- contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques ;
- évaluation en fin de module en atelier ;
- technique :
  - épreuve pratique en atelier : 30 minutes en présence du jury ;
  - à partir d'un dossier technique, réalisation d'un montage à blanc de 3 ou 4 meubles avec contraintes techniques.

#### Module 5. Menuiserie/finitions (35 heures) :

- les techniques de coupe d'onglet ;
- les formes géométriques : quadrilatère, cercle, et les découper avec l'outillage approprié ; vérifier les quadrilatères avec les diagonales ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;
- la découpe et l'installation des fileurs (de caissons ou de façades) ;
- les techniques de découpes spéciales et des placages de chants ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;
- les angles ;
- le traçage des découpes (plaque de cuisson, de l'évier...) ;
- la pose du plan de travail ;
- les découpes, les joints sur le plan de travail et le mur ;
- la pose d'une alaise ;
- les traçage, découpage, assemblage et pose des corniches, des cache-lumière, des plinthes, étagères décoratives, baldaquin, balustre, joue, crédence, panneau décoratif... ;
- le raccordement des éclairages ;
- les perçage, fraisage et emplacement des charnières ;
- la pose des tablettes ;
- le montage des portes, des tiroirs, de la visserie et des poignées ;
- l'intégration des accessoires et les aménagements intérieurs ;
- la pose des cache-vis et des accessoires de finition ;
- le débit linéaire ;
- le nettoyage de la pièce cuisine avec le matériel approprié ;
- les techniques de découpes spéciales et de placages de chants ;
- l'utilisation d'une manière appropriée des appareils électroportatifs ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;

- les techniques de réparation des matériaux dans le cadre du suivi après-vente.

Examen final :

- technique :
  - épreuve pratique en atelier : 30 minutes en présence du jury ;
  - réalisation d'une modification de meubles, plan de travail, placage de chants... ;
  - contrôle en cours de formation : réalisation d'installations en atelier ;
  - évaluation en fin de module en atelier plus examen final.

Module 6. Bâti, coffrage (30 heures) :

- la pose des différents matériaux en plan de travail et en crédence ;
- le traçage, la découpe et la pose de la crédence (bois, verres, Inox, stratifié...) ;
- la pose des joints ;
- les plans de travail pour assemblage entre eux en angle ;
- l'étanchéité des découpes, les assemblages et les affleurements ;
- l'ajustage des plans de travail pour les assembler entre eux en angle.

Contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques :

- réalisation de plans de travail en carrelage ;
- réalisation de bâtis (hottes, niches, etc.).

Evaluation finale : en fin de module en chantier.

Module 7. Connaissance des normes électriques (14 heures) :

- les normes en vigueur applicables à l'électricité :
  - apports théoriques et technologiques ;
- les limites de l'intervention du poseur de cuisine :
  - mise en pratique ;
- l'état des lieux de la pièce cuisine, la vérification de conformité par rapport aux normes en vigueur ;
- la validation et la vérification que les travaux sous la responsabilité du client ont bien été réalisés conformément aux plans techniques ;
- la signalisation des écarts selon la procédure du magasin ;
- la confirmation au client du champ de son intervention ;
- le respect des règles de raccordement : section de câbles, calibres de protection, différentiels.

Examen final :

- contrôle continu en atelier lors des travaux pratiques de pose de cuisine ;
- préparation de l'habilitation électrique et certification.

Module 8. Raccordement eau et gaz (35 heures) :

- connaissance des normes en vigueur : gaz et ventilation ;
- vérification que les travaux placés sous la responsabilité du client ont bien été réalisés conformément aux plans techniques et aux normes en vigueur ;
- utiliser les matériaux et l'outillage de plomberie :
  - raccords mécaniques, soudés, plastiques ;
  - travail du cuivre, PVC, polyéthylène ;
  - pose éviers, robinetterie ;
  - raccordement éviers, lave-vaisselle, lave-linge.

Évaluation :

- contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques ;
- évaluation lors de la réalisation du module en atelier plus examen final.

### Unité 3

Technique : intégration d'électroménager encastrable (21 heures)

Module 9. Electroménager (21 heures) :

- raccordement de la plaque de cuisson (plaques de cuisson : électrique et gaz), fours électriques, gaz et bois fournis ;
- raccordement du tuyau de gaz flexible (obligation de garantie à vie) ;
- pose d'une hotte ( tiroir, escamotable, casquette, décorative, sur îlot central, groupe) ;
- ajustage dans les colonnes du réfrigérateur et du four (réfrigérateur : mixte, froid ventilé, américain avec portes à glissière) ;
- habillage des appareils électroménagers encastrables ou non.

1. Les caractéristiques techniques des appareils électroménagers.
  2. Les notices d'installation des différents fabricants.
  3. Les techniques d'intégration des différents appareils électroménagers.
  4. Les normes électriques applicables à la pose de chaque appareil et les règles de ventilation.
- l'outillage approprié ;
  - les modalités d'intégration des appareils d'une pose dans le respect des normes.

Examen final : QCM :

- épreuve écrite : 30 minutes ;
- contrôle en cours de formation :
  - intégration de tous les types d'appareils en atelier lors des travaux pratiques et de pose de cuisine.

### Unité 4

Gestion de l'activité (51 heures)

Module 10. Gestion de l'activité, travaux de fin de chantier, gestion des SAV (16 heures) :

- les pièces constitutives des dossiers ;
- le certificat de fin de travaux ou procès-verbal de réception ;
- les dossiers de pose ;
- les plannings d'activité ;
- les plannings du SAV éventuel avec le donneur d'ordres ;
- les différents éléments constitutifs d'un dossier client : plan technique, bon de commande, bon de livraison, perspective... ;
- la conformité des travaux pour confirmer la réalisation de la pose ;
- les tableaux de bord de pose de cuisine et de SAV ;
- les documents types (courriers, tableaux...) à partir de l'outil informatique ;
- l'optimisation de son activité en hiérarchisant les tâches ;
- les conditions générales de services de pose du contrat type recommandé par la profession de la cuisine ;
- la gestion de son activité, ses clients, son planning, ses dossiers en autonomie ;
- les procédures de suivi et de réalisation des interventions de SAV.

Évaluation par le tuteur en entreprise : grille « tâches réalisées en entreprise ».

- deux grilles d'évaluation à 2 mois et 6 mois de formation sont envoyées à l'entreprise pour suivre la progression du stagiaire (évaluation formative) ;
- au 9<sup>e</sup> mois, une évaluation normative est envoyée à l'entreprise ;
- cette note rentre dans le total des notes obtenues à l'examen final et au contrôle continu (grilles jointes).

Module 11. Communication (35 heures) :

- prise de contact avec le client ;
- prise de contact avec le client avant le chantier ;
- présentation de l'entreprise et expliquer son intervention ;
- langage professionnel ;
- validation avec le client de l'intervention prévue à l'aide du dossier technique ;
- présentation de la pièce cuisine au client ;
- écoute des clients en fonction de leurs interrogations et suggestions ;
- mise en service des appareils électroménagers et des éléments meubles (contrôle du fonctionnement et démonstration de leur utilisation) ;
- éléments nécessaires à la vérification du chantier ;
- documentation de réception de chantier ;
- communication avec le concepteur-vendeur ;
- récupération du dossier (plans techniques et conception au sol et à l'élévation à l'échelle, descriptif des éléments, perspective) en magasin avant la réalisation de la pose ;
- vérification du dossier complet ainsi que du certificat de fin de travaux après la réalisation de la pose ;
- vérification de la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir le concepteur-vendeur ;
- sa fonction et ses responsabilités dans le processus de qualité et de satisfaction du client consommateur ;
- instructions fournies par le concepteur-vendeur et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ce dernier ;
- informations nécessaires (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...) ;
- erreurs éventuelles de chiffrage en temps de pose.

Évaluation continue :

- capacité à synthétiser des informations et à réaliser un bilan d'activité ;
- capacité à décrire son activité ;
- vérifier que le candidat réalise la pose recommandée par la profession de la cuisine ;
- vérifier l'aptitude à la communication du candidat.

Examen final : épreuve orale de soutenance du dossier professionnel, échange avec le jury (30 minutes).

## **Article 2**

### *Approbation du cahier des charges pédagogiques*

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

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

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEC.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNSA COMMERCE ET SERVICES À LA CONVENTION

NOR : ASET1451106M  
IDCC : 2754

---

Bagnolet, le 29 septembre 2014.

*La fédération du commerce et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex,  
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération du commerce et des services UNSA, au regard des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, vous informe qu'elle adhère à la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juin 2008, signée par le SNEC et par les organisations de salariés suivantes : fédération des services CFDT, fédération CSFV CFTC, FNECS CFE-CGC, FEC CGT-FO, fédération du commerce et services CGT.

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



Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 58 DU 25 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT  
(ANNEXE I) AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1451099M  
IDCC : 915

Entre :  
L'UPEMEIC ;  
Le GEEXI ;  
La FSE,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CFE-CGC ;  
L'UNSA,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11,099 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,864 €.

La grille des salaires s'établit, sur la base de la durée légale du travail en vigueur, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
115	1 182,86	1 445,38
120	1 207,18	1 445,38
130	1 255,81	1 445,38

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
140	1 304,45	1 445,38
150	1 353,09	1 445,38
155	1 377,41	1 445,38
160	1 401,73	1 445,38
170	1 451,00	1 451,00
185	1 524,00	1 524,00
240	1 791,00	1 791,00
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 59 DU 25 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT  
(ANNEXES II ET III) AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1451100M  
IDCC : 915

Entre :  
L'UPEMEIC ;  
Le GEEXI ;  
La FSE,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CFE-CGC ;  
L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,599 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,189 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
200	1 319,77	1 445,38
240	1 488,00	1 488,00
330	1 865,00	1 865,00

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRE indexée (*)	SALAIRE MINIMUM à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
400	2 158,00	2 158,00
430	2 284,00	2 284,00
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

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 24 SEPTEMBRE 2014  
DU SNALESS DU TITRE VII DE LA CONVENTION

NOR : ASET1451110M  
IDCC : 29

SNALESS  
80, boulevard de Reuilly  
75012 Paris

Paris, le 24 septembre 2014.

Monsieur le secrétaire général,

Par la présente, nous vous informons de notre décision de dénoncer partiellement, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, et de l'article 01.05 de la convention, certaines de ces dispositions.

La loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013 et la loi de la réforme de la formation du 5 mars 2004 ont créé des évolutions importantes en matière de formation professionnelle.

Ces évolutions légales et réglementaires prévoient notamment :

- l'affectation intégrale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- la mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPE, professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- l'élargissement des missions d'OPCA et de leurs capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- l'introduction de la notion d'investissement formation, appréciée distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue.

En raison de ces évolutions importantes, nous dénonçons le titre VII de la convention collective nationale 51, qui n'est plus conforme aux dispositions légales et réglementaires. Cette dénonciation partielle de la convention collective nationale 51 est effectuée dans le cadre de l'article 01.05 de la convention collective nationale 51.

*Le président.*

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Gironde et Landes)**

(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2012,  
*Journal officiel* du 13 mars 2012)

---

**ACCORD DU 2 JUIN 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1451101M

IDCC : 1635

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 4 avril 2013.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2014, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre*

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 4**

### *Vérification*

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié a perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2015.

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

## **Article 5**

### *Litiges*

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- pour moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- pour moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

## **Article 6**

### *Formalités*

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en un nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 2 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Gironde et Landes.

#### **Syndicats de salariés :**

SMG CFDT ;

SMG CFTC ;

SMAQ Aquitaine ;

USMG FO.



## ANNEXE

### Rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2014

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	32 615
		365	29 860
	2	335	27 084
	1	305	24 835
IV	3	285	23 166
	2	270	21 876
	1	255	21 077
III	3	240	19 940
	2	225	18 900
	1	215	18 538
II	3	190	17 814
	2	180	17 681
	1	170	17 661
I	3	155	17 504
	2	145	17 468
	1	140	17 448

**Convention collective**

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX  
(Région de Maubeuge)  
(8 juillet 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1995)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UIMM VALENCIENNOIS À LA CONVENTION ET À SES AVENANTS**

NOR : ASET1451109M  
IDCC : 1813

*UIMM*  
*8-10, rue du Faubourg-de-Paris*  
*59305 Valenciennes Cedex*

Valenciennes, le 15 septembre 2014.

Monsieur le secrétaire général,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente notre adhésion à la convention collective de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 et ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
Journal officiel du 23 juillet 1991)*

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UIMM VALENCIENNOIS À LA CONVENTION ET À SES AVENANTS**

NOR : ASET1451108M  
IDCC : 1592

---

*UIMM  
8-10, rue du Faubourg-de-Paris  
59305 Valenciennes Cedex*

Valenciennes, le 15 septembre 2014.

Monsieur le secrétaire,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente, en tant que de besoin, notre adhésion à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 et ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 90 DU 20 JUIN 2014  
RELATIF AU CQP « MONITEUR D'ESCRIME »

NOR : ASET1451096M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	<p>Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif.</p> <p>Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants.</p> <p>Il intervient hors temps scolaire contraint.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.</p>

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

## Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 91 DU 20 JUIN 2014**  
**RELATIF AU CQP « TECHNICIEN SPORTIF DE BASKET-BALL »**

NOR : ASET1451097M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » issue de l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball ».

Dans l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport, l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball » et le sigle « TSRBB » est remplacé par « TSBB ». Le reste de cet avenant est inchangé.

**Article 2**

Les titulaires du CQP « Technicien sportif régional de basket-ball » défini par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

**Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 92 DU 20 JUIN 2014**  
**RELATIF AU CQP « MONITEUR D'ARTS MARTIAUX »**

NOR : ASET1451098M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » créé par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du CQP « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du CQP « MAM » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint.



TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport

## Article 2

Les titulaires du CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » défini par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

## Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 115 du 27 juin 2014 .....</b>	41
<b>Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne) : avenant n° 3 du 2 juin 2014 .....</b>	46
<b>Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 15 septembre 2014 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....</b>	49
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 63 du 23 novembre 2013 .....</b>	54
<b>Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 18 juin 2014.....</b>	57

**Convention collective**

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Maine-et-Loire)  
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 18 août 1973)

---

**AVENANT N° 115 DU 27 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497323M

IDCC : 9493

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

Le SGA CFDT de Maine-et-Loire ;

L'UD des syndicats confédérés CGT de Maine-et-Loire ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 25 de la convention collective est partiellement modifié comme suit :

« Article 25

*Définition des catégories professionnelles*

Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques comme il est dit ci-après.

Toutefois, c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes (hors référence à un CQP) ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

## 1. Personnel d'exploitation

### Définition des catégories

#### I. – Personnel d'exécution

##### Niveau I. – Emplois d'exécutants

###### Echelon 1, coefficient 110

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

###### Echelon 2, coefficient 111

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire.

##### Niveau II. – Emplois spécialisés

###### Echelon 1, coefficient 112

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance rapprochée. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

###### Echelon 2, coefficient 116

Salarié possédant une formation professionnelle acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique. Il assume la ou les tâches dans le cadre du travail qui lui est imparti.

##### Niveau III. – Emplois qualifiés

###### Echelon 1, coefficient 120

Salarié possédant une formation professionnelle validée par un certificat de qualification professionnelle conducteur de machine et titulaire de l'emploi correspondant.

###### Echelon 2, coefficient 124

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience

professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents et de déceler les pannes élémentaires sur le matériel.

Les conducteurs d'engins (chargeuse et chariot élévateur) qui assurent l'entretien quotidien du matériel qu'ils conduisent entrent dans cette catégorie.

#### Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1, coefficient 132

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie du produit.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2, coefficient 132

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi sera attribué au salarié ayant validé un certificat de qualification professionnelle conducteur de ligne et titulaire de l'emploi correspondant.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 3, coefficient 140

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses. Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de son supérieur hiérarchique.

Echelon 4, coefficient 150

Personne capable d'assumer le suivi technique d'une partie de l'exploitation sous le contrôle d'un technicien d'exploitation. Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

## II. – Emplois de techniciens et agents de maîtrise

### Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien d'exploitation ou agent technique

Echelon 1, coefficient 170

Personne capable d'assumer le suivi technique de la totalité de l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur. Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Contremaître

Echelon 2, coefficient 180

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

### III. – Emplois de cadres

Sont notamment classés dans l'une ou l'autre de ces catégories, compte tenu de l'importance de l'entreprise :

#### Niveau I

Directeur d'exploitation

Echelon 1, coefficient 200

Cadre chargé de la conduite d'une exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandaté pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement son supérieur hiérarchique dans la conduite de l'exploitation.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Directeur opérationnel

Echelon 2, coefficient 225

Cadre dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant être chargé de l'embauche, de la paie, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement son supérieur hiérarchique dans la conduite de l'entreprise.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

#### Niveau II

Directeur des cultures

Coefficient 280

Cadre chargé, de façon permanente, d'administrer et de gérer la totalité des exploitations selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

La suite de l'article 25 (2. Personnel de bureau pour les cultures) est inchangée.

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 27 juin 2014.

(Suivent les signatures.)



**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Champagne-Ardenne)  
(3 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

---

**AVENANT N° 3 DU 2 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497321M

Entre :

La FRSEA de Champagne-Ardenne ;

L'UR des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne ;

La FRCUMA de Champagne-Ardenne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 2 « Objet »*

Les trois derniers alinéas de l'article 2 sont abrogés et remplacés par l'alinéa suivant :

« Cette assurance couvrira à titre obligatoire le salarié bénéficiaire et ses ayants droit tels que définis ci-après pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. »

**Article 2**

*Modification de l'article 5 « Dispenses d'affiliation »*

Le premier alinéa du paragraphe « Dispense d'affiliation des ayants droit » de l'article 5 est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'affiliation des ayants droit est obligatoire sauf : ».

### **Article 3**

#### *Modification du 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 10 « Cotisations »*

Le 1 de l'article 10 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 1. Taux de cotisations et répartition**

###### **Régime de base**

Le taux d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies en annexe est de 2,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette cotisation est répartie à raison de 35 % à la charge de l'employeur et de 65 % à la charge du salarié, soit 0,77 % du PMSS à la charge de l'employeur et 1,43 % du PMSS à la charge du salarié, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 25 €.

###### **Régime optionnel supplémentaire**

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire entraîne une cotisation complémentaire, à la charge du salarié, de 0,39 % du PMSS.

La cotisation au régime optionnel supplémentaire ayant un caractère facultatif, elle ne bénéficie pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires et est intégralement à la charge du salarié. »

### **Article 4**

#### *Modification du 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 10 « Cotisations »*

Le 3 de l'article 10 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

###### **3.1. Suspension pour maladie, accident ou maternité**

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu avec exonération des cotisations, qui sont prises en charge par le régime. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

###### **3.2. Suspension pour un motif non lié à une maladie ou à un accident**

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé correspondant au régime de base obligatoire pendant les 3 premiers mois civils complets de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

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

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

## **Article 5**

### *Modification du paragraphe « Anciens salariés » de l'article 11 « Adhésions volontaires »*

Le paragraphe « Anciens salariés » de l'article 11 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Anciens salariés**

Un régime d'accueil facultatif est proposé aux salariés qui ont quitté l'entreprise et à leurs ayants droit. Il offre des prestations identiques au régime obligatoire des salariés et concerne :

1. Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, les salariés quittant l'entreprise à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle et inscrits à Pôle emploi ne bénéficiant pas ou plus de la portabilité légale ainsi que, pour une durée maximale de 12 mois, les ayants droit d'un salarié décédé.

La cotisation est fixée à 2,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droit, pour une cotisation fixée à 3,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

La demande doit être faite auprès de l'organisme d'assurance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès. »

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et dépôt*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. A défaut, il sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit cette publication.

Il sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 2 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**  
**(Pyrénées-Atlantiques)**  
**(18 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,  
*Journal officiel* du 15 juin 1986)

---

AVENANT N° 3 DU 15 SEPTEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2009  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1497324M

IDCC : 9641

---

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Atlantiques ;

La FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques ;

La FNAF CGT, section agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 12 novembre 2009.

Ainsi :

- des modifications sont apportées sur la condition d'ancienneté ;
- les modalités de calcul et de versement des prestations GIT sont modifiées ;
- les taux de cotisations des garanties GIT sont modifiés ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et sur la suspension du contrat de travail.

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

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et incapacité permanente (l'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté) ;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès,

à l'exclusion :

- des cadres ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 5.1 « Garantie incapacité temporaire de travail » sont remplacées par les suivantes :

### « 5.1.1. 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 l'organisme assureur désigné à l'article 4 du présent accord, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissant à l'Espace économique européen.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 6 mois et 12 mois dans l'entreprise : à compter du 36<sup>e</sup> jour d'arrêt, quelles que soient l'origine et la cause de l'arrêt ;
- pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois dans l'entreprise :
  - à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
  - dès le premier jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

### 5.1.2. Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur désigné, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) est égale à :

- pour une ancienneté de 6 mois à 1 an : 70 % du salaire de référence ;
- pour une ancienneté de 1 an à 6 ans : 90 % pendant 30 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 6 ans à 11 ans : 90 % pendant 40 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 11 ans à 16 ans : 90 % pendant 50 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 16 ans à 21 ans : 90 % pendant 60 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 21 ans à 26 ans : 90 % pendant 70 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 26 ans à 31 ans : 90 % pendant 80 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 31 ans et plus : 90 % pendant 90 jours puis 70 %.

Le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale et au maximum pendant 1 095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale.

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.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur précité sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les cotisations sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur précité et financées par la cotisation "assurance des cotisations sociales patronales".

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, CSG et CRDS. »

### **Article 3**

Les dispositions de l'article 5.2 « Garantie incapacité permanente » sont remplacées par les suivantes :

#### **« 5.2.1. Incapacité permanente professionnelle**

A la condition de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

#### **5.2.2. Incapacité permanente de la vie privée**

A la condition de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base.

#### **5.2.3. Modalités de versement**

Les rentes ci-dessus s'ajoutent à la pension d'invalidité versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 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.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

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. »

#### Article 4

Les dispositions du paragraphe 5.3.1 « Capital décès » de l'article 5.3 « Garantie décès » sont remplacées par les suivantes :

« Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

##### a) Montant

En cas de décès d'un salarié quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaire d'un Pacs ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) :

- 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 pris en compte correspond aux salaires bruts des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

##### b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou, à défaut, au concubin, à moins que l'assuré n'ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou, à défaut, au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant ou de cocontractant d'un Pacs ou, à défaut, de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

##### c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès. »

## Article 5

Le tableau des taux de cotisations de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par le suivant :

(En pourcentage.)

	TAUX de cotisation	PART patronale	PART salariale
<b>Incapacité temporaire</b>			
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail et du 2 de l'article 5.1 du présent accord	0,31	0,31	–
Assurance des cotisations sociales patronales	0,12	0,12	–
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en complément de la mensualisation)	0,27	–	0,27
<b>Incapacité permanente</b>			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	0,06	0,03	0,03
Incapacité permanente suite maladie et accident de la vie privée, catégories 2 et 3	0,16	–	0,16
<b>Décès</b>	0,30	0,15	0,15
Total	1,22	0,61	0,61

## Article 6

Les dispositions du paragraphe 7.3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont remplacées par les suivantes :

« 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 civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

## Article 7

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015. En cas d'arrêt d'extension postérieur au 31 décembre 2014, il entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant l'extension.

## Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires à la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques, cité administrative, boulevard Tourasse, 64000 Pau Cedex.

Fait à Pau, le 15 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Somme)  
(16 juin 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 27 mars 1983)

---

**AVENANT N° 63 DU 23 NOVEMBRE 2013**

NOR : AGRS1497325M  
IDCC : 9802

---

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

Entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

La CFTC-Agri de Picardie ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au dernier alinéa du 1 de l'article 7 *bis*, « 2 réunions par an » est remplacé par « du nombre de réunions prises en charge par l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA) ».

**Article 2**

Au sein du premier paragraphe de l'article 21, « 3 mois » est remplacé par « 6 mois ».

**Article 3**

A l'article 26.5, dans les exemples donnés pour illustrer l'échelon 2, coefficient 22, les termes « donnant des indications » sont remplacés par les termes « transmettant des indications ».

**Article 4**

Au dernier alinéa de l'article 35, le terme « congédiement » est remplacé par le terme « licenciement ».

**Article 5**

Au quatrième alinéa de l'article 36, « Pour le couchage au parc » est remplacé par « Pour chaque couchage au parc ».

## **Article 6**

Au premier alinéa de l'article 37, « il lui sera versé un acompte le 15 du mois » est remplacé par « il lui sera versé un acompte à partir du 15 du mois ».

## **Article 7**

A l'article 43 *bis*, sont apportées les modifications suivantes :

- « 1 MG pour une période nuit » est remplacé par « 5 MG pour une période nuit » ;
- « 1 MG pour une période inférieure à 24 heures » est remplacé par « 5 MG pour une période inférieure à 24 heures » ;
- « 2 MG pour 24 heures consécutives » est remplacé par « 10 MG pour 24 heures consécutives ».

## **Article 8**

Un nouvel article 45 *bis*, intitulé « Repos quotidien », est ajouté avec la rédaction suivante :

« Article 45 *bis*

*Repos quotidien*

Durant les périodes de grands travaux agricoles couvertes par les dérogations en matière de durée du travail, il pourra être dérogé à la durée du repos quotidien de 11 heures. Celle-ci pourra être ramenée à 9 heures dans la limite maximale de 6 jours consécutifs. »

## **Article 9**

Au troisième alinéa de l'article 47, les termes « l'ouvrier » sont remplacés par les termes « le salarié ».

## **Article 10**

Au premier alinéa de l'article 49.1, « distance de 100 km au plus aller et retour » est remplacé par « distance de 0 à 100 km aller et retour ».

## **Article 11**

Au premier alinéa de l'article 49.2, le nombre « 1,75 » est remplacé par « 2 ».

## **Article 12**

A l'article 64, les cas d'autorisation exceptionnelle d'absence sont modifiés de la façon suivante :

- « 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs » est remplacé par « 3 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs » ;
- « 2 jours pour le décès d'un enfant » est remplacé par « 3 jours pour le décès d'un enfant » ;
- « 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur » est remplacé par « un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ».

## **Article 13**

A l'article 64, un nouveau cas d'autorisation exceptionnelle d'absence est inséré en deuxième position :

- « 2 jours pour le Pacs du salarié ».

## **Article 14**

Le titre de l'article 69 « Vêtement de travail et moyens de protection » est remplacé par « Tenue de travail et équipement de protection individuelle ».

## **Article 15**

Le titre de l'article 69.1 « Vêtement de travail » est remplacé par « Tenue de travail ».

## **Article 16**

La rédaction de l'avant-dernier alinéa de l'article 69.1 est modifiée de la façon suivante :

« Afin d'assurer la protection individuelle d'un salarié, il sera fourni autant que de besoin une tenue de travail (combinaison, ensemble veste-pantalon, chaussures et bottes de sécurité ou tout autre vêtement adapté aux conditions de travail). »

## **Article 17**

Le titre de l'article 69.2 « Moyens de protection en cas de travaux insalubres ou salissants » est remplacé par « Equipements de protection individuelle en cas de travaux insalubres ou salissants ».

## **Article 18**

Au sein de l'article 69.2, les termes « moyens de protection » sont remplacés par « équipements de protection individuelle ».

## **Article 19**

Le titre de l'article 69.3, « Moyens de protection en cas de travaux forestiers », est remplacé par « Equipements de protection individuelle en cas de travaux forestiers ».

## **Article 20**

A l'article 78.1, une sixième tranche d'ancienneté fixant le montant de l'indemnité de départ à la retraite est ajoutée :

– « 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ».

## **Article 21**

Au premier et au second alinéa de l'article 79, le terme « ouvrier » est remplacé par le terme « salarié ».

## **Article 22**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le premier jour du trimestre qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 23 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Gard)**  
**(1<sup>er</sup> septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 1 DU 18 JUIN 2014**

NOR : AGRS1497322M

Entre :

La FDSEA du Gard,

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 et certains niveaux de garanties afin d'équilibrer les comptes de ce régime, dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

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

*Modification de la garantie incapacité permanente*

Les dispositions du paragraphe « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 « Garanties » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie d'une rente, versée chaque mois, égale à 25 % 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 1, 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 à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou reconstitués.

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. »

## Article 2

### *Modification du montant de la cotisation*

Les dispositions du paragraphe « 2. Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les cotisations relevant du complément de rémunération "mensualisation" et de l'assurance charges patronales, aux taux de 0,60 % et de 0,20 %, sont uniquement à la charge des employeurs.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux d'appel global des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'allocation frais d'obsèques, l'indemnité journalière en relais du complément de rémunération pour incapacité temporaire de travail et la rente de l'incapacité permanente est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Capital décès, rente éducation, frais d'obsèques	0,18	0,18	0,36
Incapacité temporaire de travail :			
Complément de rémunération « mensualisation »	0,60	–	0,60
Cotisation assurance charges patronales	0,20	–	0,20
Relais complément de rémunération	0,02	0,32	0,34
Incapacité permanente	0,32	0,33	0,65
Total	1,32	0,83	2,15

## Article 3

### *Suspension du contrat de travail*

Les dispositions du paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

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

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie de la garantie décès sans versement de cotisation.

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

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

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 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 4**

##### *Mise en place de la portabilité des droits à prévoyance lourde*

Est ajouté à l'article 7 « Cotisations » un paragraphe 5 « Portabilité », rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 1 du 18 juin 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 5**

##### *Antériorité*

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

#### **Article 6**

##### *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 :

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

#### **Article 7**

##### *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 Nîmes, le 18 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, 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

165140410-001014

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---