

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/48 DU 2 DÉCEMBRE 2014**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>74</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/48

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b> : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	3
<b>Automobile (services)</b> : accord du 15 octobre 2014 relatif aux statuts de l'IPSA .....	8
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 3 octobre 2014 relatif à la mise à jour de la convention .....	10
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 3 octobre 2014 relatif à la mise à jour de la convention .....	17
<b>Electricques et gazières (industries)</b> : accord du 22 octobre 2014 relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG .....	24
<b>Esthétique</b> : accord du 11 septembre 2014 modifiant l'article 10 relatif au temps partiel .....	40
<b>Esthétique</b> : avenant n° 8 du 11 septembre 2014 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance .....	43
<b>Habitat (PACT et ARIM)</b> : adhésion par lettre du 3 octobre 2014 de l'union syndicale Solidaires à la convention .....	47
<b>Hôtels, cafés, restaurants</b> : avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail .....	48
<b>Hôtels, cafés, restaurants</b> : avenant n° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2014 .....	54
<b>Plasturgie</b> : accord du 1 <sup>er</sup> octobre 2014 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	57
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : avenant du 27 octobre 2014 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire .....	60
<b>Thermalisme</b> : accord du 12 juin 2014 relatif aux contrats intermittents à durée indéterminée .....	62
<b>Thermalisme</b> : avenant n° 23 du 9 octobre 2014 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1 <sup>er</sup> novembre 2014 .....	67
<b>Travaux publics</b> : accord du 9 septembre 2014 relatif à la lutte contre le travail illégal et le dumping social à destination des maîtres d'ouvrage public.....	69

Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 9 JUILLET 2014  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1451195M  
IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

La FPSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'applique, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

**Article 2**

*Préambule*

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les accords signés, objet de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, ont pris en compte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement.

## Article 3

### *Les partenaires sociaux s'entendent sur quatre domaines d'action obligatoires*

#### 3.1. Recrutement et mixité professionnelle

##### 3.1.1. Objectif

Interdiction des discriminations en matière d'embauche.

Le choix du salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement, notamment celles qui prohibent toute forme de discrimination pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi.

Le candidat doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il devra se soumettre. Les résultats doivent être portés à sa connaissance s'il en fait la demande.

##### 3.1.2. Moyens à mettre en œuvre

Les recrutements doivent être effectués par des personnes-ressources, disposant de la compétence en matière de discrimination et d'égalité professionnelle.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en raison de critères discriminants.

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes : projet de maternité, charges familiales doit être proscrite.

Les offres d'emploi à usage externe ou interne doivent être rédigées de telle manière que les emplois, fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

#### 3.2. Rémunération effective et absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière

##### 3.2.1. Objectif

Il est rappelé que les salariés polyvalents disposent d'une rémunération prévue par les dispositions régissant leur contrat de travail, à savoir le Smic, et que la notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est inopérante pour eux.

Le principe d'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, c'est-à-dire qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités, permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeurs comparables.

L'intérêt de ce principe est qu'il tient compte de la ségrégation professionnelle et qu'il impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation de la nature des tâches et des exigences imposées aux salariés en termes de qualification, d'effort, de responsabilités ou de conditions de travail, dans le cadre de l'exécution du travail doit être mis en place.

La notion de rémunération englobe le salaire conventionnel et tous les accessoires qui y sont liés. La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

Les classifications mises en place devront être conformes au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### 3.2.2. Moyens à mettre en œuvre

Obligation de mettre en œuvre des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et d'établir un rapport annuel.

La branche préconise quelques indicateurs de type :

- effectifs répartis par catégorie professionnelle, contrat de travail et âge moyen ; durée et organisation du travail avec une répartition de l'effectif selon la durée ;
- congés, avec une répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés : congé parental, congé sabbatique... ;
- embauches et départs, avec une répartition de l'effectif par catégorie professionnelle, nature des embauches, type de contrat, motifs des départs ;
- promotions, comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;
- nombre d'actions de formation et d'heures de formation réparties par catégorie professionnelle et par sexe.

## 3.3. Formation professionnelle

### 3.3.1. Objectif

Au même titre que l'expérience professionnelle la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications. Le taux de participation aux actions de formation doit être à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

### 3.3.2. Moyens à mettre en œuvre

- garantir les mêmes droits à la formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation ;
- au retour des congés de maternité, d'adoption ou congé parental de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation.

Il sera octroyé 2 jours dans le cadre d'un tutorat d'accompagnement obligatoire, et ce au cours du mois de la reprise d'activité du salarié.

Ces deux journées sont destinées à aider le salarié à prendre connaissance des évolutions techniques et/ou organisationnelles liées au poste et à son environnement.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche joue un rôle culturel et éducatif incontournable dans la formation initiale et la transmission des savoirs.



### 3.4. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle

#### 3.4.1. Objectif

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

#### 3.4.2. Moyens à mettre en œuvre

- mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité en indemnisant à hauteur de 20 % du salaire brut mensuel les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits pour le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- favoriser tant pour les hommes que pour les femmes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- redéfinir lors d'un entretien les missions et la charge de travail lors d'un passage à temps partiel ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- favoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés.

### Article 4

*Suivi. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Date d'application et extension*

#### 4.1. Suivi du présent accord de branche

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre sera assuré au moyen d'un rapport annuel de branche contenant les indicateurs pertinents négociés.

Il importe en conséquence que les ateliers et chantiers d'insertion participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers une enquête annuelle qui leur sera adressée. Ce rapport annuel permettra de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

#### 4.2. Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale.

#### 4.3. Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

#### 4.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 9 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE  
(Commerce et réparation de l'automobile,  
du cycle et du motorcycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)**

---

**ACCORD DU 15 OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX STATUTS DE L'IPSA**

NOR : ASET1451212M

IDCC : 1090

Vu la résolution adoptée le 19 juin 2013 par la commission paritaire extraordinaire de l'IPSA, aux termes de laquelle la dénomination de l'IPSA est remplacée par IRP Auto Prévoyance-Santé ;

Vu l'accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) conférant à IRP Auto Prévoyance-Santé, à effet du 1<sup>er</sup> mars 2015, la qualité d'organisme assureur de référence des services de l'automobile ;

Vu l'avis positif du conseil d'administration de l'IPSA en date du 24 septembre 2014 ;

Considérant la décision de modification des statuts de l'IPSA adoptée à la majorité des membres de sa commission paritaire extraordinaire,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motorcycle (IPSA) prend la dénomination suivante : « IRP Auto Prévoyance-Santé ».

**Article 2**

Au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> des statuts de l'institution, après les mots : « qui a pris » est ajouté le mot : « initialement ». Au 2<sup>e</sup> alinéa du même article, après les mots : « Cette institution » sont ajoutés les mots : « dénommée IRP Auto Prévoyance-Santé ».

**Article 3**

Le texte du premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution a essentiellement pour objet d'assurer la couverture des risques dans le cadre défini par les dispositions conventionnelles relatives aux garanties collectives de prévoyance et de santé, et de proposer à ses membres des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé. »

#### **Article 4**

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. En outre, trois exemplaires originaux seront adressés à l'IPSA, en vue de l'accomplissement des formalités visées par les articles R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du code de la sécurité sociale.

Fait à Suresnes, le 15 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
UNIDEC ;  
SPP ;  
GNESA ;  
SNCTA.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
FGMM CFDT ;  
FTM CGT.

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 3 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)**

NOR : ASET1451205M

IDCC : 1596

**PRÉAMBULE**

La signature de la présente convention a pour effet de procéder à la nécessaire mise à jour de l'accord préexistant. Les parties contractantes considèrent que cet accord constitue une étape intégrant l'amélioration progressive des conditions d'emploi, des techniques et des conditions de sécurité des travailleurs. C'est dans cet esprit qu'il est rappelé que, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés, y compris des apprentis, des équipements de protection collective ainsi que des équipements de protection individuelle appropriés aux risques de l'entreprise. Les parties signataires soulignent que la satisfaction du client, la qualité du travail et l'image de la profession passent par une amélioration des conditions de travail et de vie des salariés du bâtiment. Ces parties réaffirment leur intérêt et leur attachement à l'esprit de cette convention régionale comme moyen de garantir un même niveau de droits et de devoirs à tous les employeurs et salariés de la profession, quelle que soit la structure de l'entreprise.

**Article 1.1**

*Champ d'application*

La présente convention collective régionale règle les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs de la région Nord - Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 « Champ d'application », alinéa 1.12, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs à une activité bâtiment dans la région Nord - Pas-de-Calais ou engagés par eux dans cette région et envoyés en déplacement sans changement de résidence.

## **Article 1.2**

### *Clauses générales*

Conformément à l'article 1.2 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les titres II à XII de la convention collective nationale précitée constituent la première partie « *Clauses générales* » de la présente convention collective régionale du Nord - Pas-de-Calais.

## **Article 1.3**

### *Clauses régionales*

Conformément à l'article 1.3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), la deuxième partie « *Clauses professionnelles* » de la présente convention collective régionale est constituée par les dispositions des articles 2.1 à 2.5 ci-après.

## **Article 1.4**

### *Salaires minimaux*

Le barème des salaires minimaux applicable aux ouvriers est fixé, après négociations, au niveau régional conformément aux articles 4.1.4 et 12.8 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

## **Article 1.5**

### *Commission régionale de conciliation*

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la deuxième partie « *Clauses professionnelles* » de la présente convention collective régionale sont examinés par une commission régionale ayant une composition analogue à la commission nationale, prévue à l'article 1.5 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **CLAUSES PROFESSIONNELLES**

## **Article 2.1**

### *Travail de nuit exceptionnel, travail du dimanche, travail un jour férié*

Les parties signataires reconnaissent formellement que le travail du dimanche, un jour férié et de nuit doit rester en tout état de cause exceptionnel. Les parties définissent, pour application du présent accord, le travail de nuit exceptionnel comme la situation d'un salarié accomplissant :

- une fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 20 heures et 6 heures ;
- ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, moins de 270 heures de travail effectif entre 20 heures et 6 heures.

Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié ou de nuit sont majorées à 100 %.

Les majorations pour heures supplémentaires, heures du dimanche, un jour férié et de nuit ne se cumulent pas. Lorsque plusieurs causes de majoration coexistent, seule une est retenue, celle correspondant au taux le plus élevé (sans préjudice de l'indemnité attachée aux jours fériés légaux prévue à l'article 5.11 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990).

Les heures de nuit s'entendent de 20 heures à 6 heures du matin. Les équipes travaillant de nuit bénéficieront, en outre, à titre de remboursement de leurs frais supplémentaires, d'une indemnité dite « de panier de nuit » équivalente à une fois et demie l'indemnité de repas définie aux articles 8.15 et 8.181 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

## **Article 2.2**

### *Travaux continus et par roulement*

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, en cas d'urgence pour prévenir les accidents, assurer des sauvetages, réparer des avaries dangereuses pour la sécurité, survenues au matériel, aux installations et aux bâtiments, quand les travaux devront se poursuivre sans discontinuer de jour et de nuit, un roulement sera organisé par équipes de trois fois 8 heures entre les équipes de jour et de nuit afin d'éviter un travail de nuit continu aux mêmes ouvriers.

Seule l'équipe de nuit travaillant de 20 heures à 6 heures recevra les majorations applicables au travail de nuit à titre exceptionnel prévues à l'article précédent.

Toutes les fois que les travaux devront se poursuivre sans discontinuer par deux équipes, un roulement sera organisé sans aucun supplément de salaire entre les équipes qui travailleront de 6 heures du matin à 20 heures.

Dans les deux cas, chacune de ces équipes bénéficiera d'une demi-heure payée pour le casse-croûte.

Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu régulièrement à jour pour faciliter le contrôle.

### **2.3.1. Outillage**

L'employeur met, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, à la disposition de ses salariés, y compris des apprentis, les équipements de travail (équipements de protection individuelle et collective, vêtements de travail et outillage) nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité. L'employeur choisit ces équipements de travail en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. Il tient compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements. Le choix de ces équipements relève de la responsabilité de l'employeur ; il doit en outre informer les salariés sur les risques et sur le port obligatoire de ces équipements. L'employeur prendra toute initiative pour former les salariés à l'utilisation des équipements de protection et de sécurité. Les salariés seront tenus d'assister à toutes formations utiles liées à la sécurité.

Les salariés ont l'obligation de porter les équipements individuels et de signaler à l'employeur tout équipement défectueux et doivent respecter les conditions d'utilisation des équipements individuels et collectifs.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Dans le BTP, un accord relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail a été signé le 20 décembre 2011, en retenant comme axe l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés, dans toutes les entreprises du BTP, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

La conclusion de l'accord BTP du 20 décembre 2011 ne dispense pas les entreprises de remplir concrètement leurs obligations générales au titre de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité. A défaut, elles pourraient voir engagée leur propre responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La mise en place par les entreprises des mesures prévues par l'accord pourra permettre d'atténuer ce risque.

L'ouvrier a la garde et la responsabilité de l'outillage mis à sa disposition pendant les heures de travail. L'ouvrier doit présenter à tout moment, en bon état, à la demande de l'employeur, l'outillage qui lui a été confié. En cas de départ de l'entreprise, l'ouvrier doit le restituer complet et en bon état d'usage et d'entretien. En cas de perte, de détérioration ou de négligence avérée, il sera fait application de l'article L. 3251-2 du code du travail relatif à la compensation.

#### 2.3.2. Assurance incendie des vêtements et outils personnels des ouvriers

L'employeur, en cas de sinistre incendie, prend en charge le remboursement des vêtements et des effets personnels des ouvriers entreposés dans les locaux et coffres fermés, mis à la disposition par l'entreprise et permettant la mise à l'abri de l'outillage et des vêtements des ouvriers, dans les conditions suivantes :

- sur présentation du justificatif d'achat ;
- ou, à défaut, à hauteur d'une assiette fixée à 200 € *a maxima*, revalorisée en fonction de l'augmentation appliquée au coefficient 185 de la grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais.

### Article 2.4

#### *Travaux dangereux ou incommodes, insalubres ou salissants*

L'assiette des majorations référencées au titre de cet article est fixée en pourcentage du salaire horaire brut correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions.

#### 2.4.1. Travaux dangereux ou incommodes

##### A.1. Travaux en élévation

Le calcul de la hauteur est fait en partant du niveau inférieur le plus proche offrant toute garantie de sécurité :

A.1.1 : 10 % pour les travaux sur échafaudages volants à trois suspentes ; 25 % pour les travaux sur nacelles volantes individuelles.

A.1.2 : 100 % pour les travaux de réparation à l'extérieur des cheminées d'usine à partir de 10 mètres de hauteur, sans cumul avec les dispositions du paragraphe A.1.1 ci-dessus.

A.1.3 : pour la réalisation des ouvrages d'équipement industriel de grande hauteur, exécutés par les procédés dénommés « coffrages glissants ou grimpants », les indemnités suivantes sont accordées sur le salaire horaire de base, les hauteurs ci-dessous étant calculées à partir de la plate-forme, base de départ du coffrage glissant ou grimpant :

De 0 à 10 m	Néant
De 10 à 20 m	5 %
De 20 à 30 m	6 %
De 30 à 40 m	7 %
De 40 à 50 m	8 %
De 50 à 60 m	10 %
De 60 à 70 m	12 %
De 70 à 80 m	14 %
De 80 à 90 m	16 %



De 90 à 100 m	18 %
De 100 à 110 m	20 %
De 110 à 120 m	22 %
De 120 à 130 m	24 %
De 130 à 140 m	26 %
De 140 à 150 m	28 %
150 m et au-delà	30 %

Le niveau des tranches successives est considéré comme atteint au début du poste de travail suivant celui au cours duquel la partie supérieure du coffrage a franchi le niveau indiqué.

#### A.2. Travaux de fouilles ou de terrassement

Les majorations ci-dessous s'appliquent aux travaux exécutés par les ouvriers autres que ceux montés sur engins ; les travaux dans la boue ne pourront être exécutés qu'à titre exceptionnel :

A.2.1 : 50 % pour les travaux neufs de puits et fouilles ayant moins de 1,50 m<sup>2</sup> de section, de 1,60 m à 3,20 m de profondeur ; 100 % pour les mêmes travaux à plus de 3,20 m.

A.2.2 : 30 % pour les travaux exécutés dans les sables mouvants ; 25 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans 30 cm d'eau sur fond non stabilisé ; 20 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans au moins 10 cm d'eau sur fond non stabilisé ; 10 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans 20 cm de boue ou de vase.

#### 2.4.2. Travaux insalubres ou salissants

##### A.1. Travaux de plomberie, de sanitaires ou de curage de fosses

A.1.1 : 100 % pour les travaux nécessitant l'entrée des ouvriers dans les égouts, puits, faux puits ou fosses d'aisances en service : travaux de curage, nettoyage, piquetage des fosses d'aisances ayant servi ; travaux de dégorgement à la main de cuvettes de W.-C.

A.1.2 : 50 % pour les réparations exécutées dans les fosses d'aisances après curage, nettoyage et piquetage des enduits.

A.1.3 : 50 % pour curage, nettoyage et réparation des citernes à eaux pluviales.

##### A.2. Travaux de fumisterie industrielle, de construction et d'entretien des fours

A.2.1 : 100 % pour les réparations intérieures de maçonnerie, de chaudières en exploitation, les travaux de réparation dans les fours, foyers et conduits de fumée.

A.2.2 : 50 % pour les mêmes réparations dans les chaudières arrêtées.

A.2.3 : 20 % pour les démontages ou démolitions de chaudières.

Les employeurs doivent se conformer à la législation sanitaire en vigueur.

### Article 2.5

#### *Indemnisation des apprentis*

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. Il est donc soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour l'ensemble des salariés, sous réserve de la réglementation particulière qui lui est applicable en tant que jeune travailleur.

Une prime sera allouée par l'employeur à l'apprenti qui aura obtenu le diplôme visé, dans les conditions suivantes :

– CAP, BEP : 450 € ;

- BP, bac pro : 550 € ;
- bac + 2, BTP : 650 €,

sous réserve de la présentation d'un justificatif d'obtention du diplôme et de la présence de cet apprenti dans l'entreprise au moment du versement.

Ces montants seront revalorisés, *a minima*, annuellement selon l'augmentation appliquée au coefficient 185 de la grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais ou tous les 3 ans.

## TROISIÈME PARTIE

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 3.1**

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

La présente convention collective régionale entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la DIRECCTE de Lille.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Elle est révisable totalement ou partiellement à tout moment par accord des organisations syndicales adhérentes des organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment.

Toutefois, la première partie « Clauses générales » de la présente convention ne peut être dénoncée, modifiée, révisée ou adaptée que par les organisations nationales précitées, conformément à l'article 13.1 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

#### **Article 3.2**

##### *Abrogation des dispositions conventionnelles antérieures. – Avantages acquis*

A la date d'entrée en vigueur, la présente convention collective régionale annule et remplace dans toutes leurs dispositions la convention collective des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais du 11 octobre 1963 (clauses professionnelles régionales) ainsi que l'intégralité des avenants qui l'ont modifiée et qui cesseront d'avoir effet à cette même date.

#### **Article 3.3**

##### *Adhésion*

La présente convention collective régionale sera déposée à la DIRECCTE de Lille conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Toute organisation syndicale non signataire de la présente convention collective régionale pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la DIRECCTE de Lille, où elle aura été déposée.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 3 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

FFB Nord - Pas-de-Calais ;

UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais.

**Syndicats de salariés :**

UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

UR CGT construction, bois et ameublement Nord - Pas-de-Calais ;

Union syndicale BTP FO Nord - Pas-de-Calais.

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 3 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)**

NOR : ASET1451206M

IDCC : 1597

**PRÉAMBULE**

La signature de la présente convention a pour effet de procéder à la nécessaire mise à jour de l'accord préexistant. Les parties contractantes considèrent que cet accord constitue une étape intégrant l'amélioration progressive des conditions d'emploi, des techniques et des conditions de sécurité des travailleurs. C'est dans cet esprit qu'il est rappelé que, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés, y compris des apprentis, des équipements de protection collective ainsi que des équipements de protection individuelle appropriés aux risques de l'entreprise. Les parties signataires soulignent que la satisfaction du client, la qualité du travail et l'image de la profession passent par une amélioration des conditions de travail et de vie des salariés du bâtiment. Ces parties réaffirment leur intérêt et leur attachement à l'esprit de cette convention régionale comme moyen de garantir un même niveau de droits et de devoirs à tous les employeurs et salariés de la profession, quelle que soit la structure de l'entreprise.

**Article 1.1**

*Champ d'application*

La présente convention collective régionale règle les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs de la région Nord - Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1 « Champ d'application », alinéa 1.12, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).
- d'autre part, les ouvriers occupés par ces employeurs à une activité bâtiment dans la région Nord - Pas-de-Calais ou engagés par eux dans cette région et envoyés en déplacement sans changement de résidence.

## **Article 1.2**

### *Clauses générales*

Conformément à l'article 1.2 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les titres II à XII de la convention collective nationale précitée constituent la première partie « *Clauses générales* » de la présente convention collective régionale du Nord - Pas-de-Calais.

## **Article 1.3**

### *Clauses régionales*

Conformément à l'article 1.3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), la deuxième partie « *Clauses professionnelles* » de la présente convention collective régionale est constituée par les dispositions des articles 2.1 à 2.5 ci-après.

## **Article 1.4**

### *Salaires minimaux*

Le barème des salaires minimaux applicable aux ouvriers est fixé, après négociations, au niveau régional conformément aux articles 4.1 et 12.8 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

## **Article 1.5**

### *Commission régionale de conciliation*

Les conflits collectifs portant sur l'interprétation et l'application de la deuxième partie « *Clauses professionnelles* » de la présente convention collective régionale sont examinés par une commission régionale ayant une composition analogue à la commission nationale, prévue à l'article 1.5 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **CLAUSES PROFESSIONNELLES**

## **Article 2.1**

### *Travail de nuit exceptionnel, travail du dimanche, travail un jour férié*

Les parties signataires reconnaissent formellement que le travail du dimanche, un jour férié et de nuit doit rester en tout état de cause exceptionnel. Les parties définissent, pour application du présent accord, le travail de nuit exceptionnel comme la situation d'un salarié accomplissant :

- une fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 20 heures et 6 heures ;
- ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, moins de 270 heures de travail effectif entre 20 heures et 6 heures.

Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié ou de nuit sont majorées à 100 %.

Les majorations pour heures supplémentaires, heures du dimanche, un jour férié et de nuit ne se cumulent pas. Lorsque plusieurs causes de majoration coexistent, seule une est retenue, celle correspondant au taux le plus élevé (sans préjudice de l'indemnité attachée aux jours fériés légaux prévue à l'article 5.11 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990).

Les heures de nuit s'entendent de 20 heures à 6 heures du matin. Les équipes travaillant de nuit bénéficieront, en outre, à titre de remboursement de leurs frais supplémentaires, d'une indemnité dite « de panier de nuit » équivalente à une fois et demie l'indemnité de repas définie aux articles 8.15 et 8.181 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

## 2.2. Travaux continus et par roulement

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, en cas d'urgence pour prévenir les accidents, assurer des sauvetages, réparer des avaries dangereuses pour la sécurité, survenues aux matériels, aux installations et aux bâtiments, quand les travaux devront se poursuivre sans discontinuer de jour et de nuit, un roulement sera organisé par équipes de trois fois 8 heures entre les équipes de jour et de nuit afin d'éviter un travail de nuit continu aux mêmes ouvriers.

Seule l'équipe de nuit travaillant de 20 heures à 6 heures recevra les majorations applicables au travail de nuit à titre exceptionnel prévues à l'article précédent.

Toutes les fois que les travaux devront se poursuivre sans discontinuer par deux équipes, un roulement sera organisé sans aucun supplément de salaire entre les équipes qui travailleront de 6 heures du matin à 20 heures.

Dans les deux cas, chacune de ces équipes bénéficiera de 1 demi-heure payée pour le casse-croûte.

Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu régulièrement à jour pour faciliter le contrôle.

### 2.3.1. Outillage

L'employeur met, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, à la disposition de ses salariés, y compris des apprentis, les équipements de travail (équipements de protection individuelle et collective, vêtements de travail et outillage) nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

L'employeur choisit ces équipements de travail en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. Il tient compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements. Le choix de ces équipements relève de la responsabilité de l'employeur ; il doit en outre informer les salariés sur les risques et sur le port obligatoire de ces équipements. L'employeur prendra toute initiative pour former les salariés à l'utilisation des équipements de protection et de sécurité. Les salariés seront tenus d'assister à toutes formations utiles liées à la sécurité.

Les salariés ont l'obligation de porter les équipements individuels et de signaler à l'employeur tout équipement défectueux et doivent respecter les conditions d'utilisation des équipements individuels et collectifs.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Dans le BTP, un accord relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail a été signé le 20 décembre 2011, en retenant comme axe l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés, dans toutes les entreprises du BTP, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

La conclusion de l'accord BTP du 20 décembre 2011 ne dispense pas les entreprises de remplir concrètement leurs obligations générales au titre de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité. A défaut, elles pourraient voir engagée leur propre responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La mise en place par les entreprises des mesures prévues par l'accord pourra permettre d'atténuer ce risque.

L'ouvrier a la garde et la responsabilité de l'outillage mis à sa disposition pendant les heures de travail. L'ouvrier doit présenter à tout moment, en bon état, à la demande de l'employeur, l'outillage qui lui a été confié. En cas de départ de l'entreprise, l'ouvrier doit le restituer complet et en bon état d'usage et d'entretien. En cas de perte, de détérioration ou de négligence avérée, il sera fait application de l'article L. 3251-2 du code du travail relatif à la compensation.

#### 2.3.2. Assurance incendie des vêtements et outils personnels des ouvriers

L'employeur, en cas de sinistre incendie, prend en charge le remboursement des vêtements et des effets personnels des ouvriers entreposés dans les locaux et coffres fermés, mis à la disposition par l'entreprise et permettant la mise à l'abri de l'outillage et des vêtements des ouvriers, dans les conditions suivantes :

- sur présentation du justificatif d'achat ;
- ou, à défaut, à hauteur d'une assiette fixée à 200 € *a maxima*, revalorisée en fonction de l'augmentation appliquée au coefficient 185 de la grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais.

### Article 2.4

#### *Travaux dangereux ou incommodes, insalubres ou salissants*

L'assiette des majorations référencées au titre de cet article est fixée en pourcentage du salaire horaire brut correspondant au nombre d'heures travaillées dans ces conditions.

#### 2.4.1. Travaux dangereux ou incommodes

##### A.1. Travaux en élévation

Le calcul de la hauteur est fait en partant du niveau inférieur le plus proche offrant toute garantie de sécurité :

A.1.1 : 10 % pour les travaux sur échafaudages volants à trois suspentes ; 25 % pour les travaux sur nacelles volantes individuelles.

A.1.2 : 100 % pour les travaux de réparation à l'extérieur des cheminées d'usine à partir de 10 mètres de hauteur, sans cumul avec les dispositions du paragraphe A.1.1 ci-dessus.

A.1.3 : pour la réalisation des ouvrages d'équipement industriel de grande hauteur, exécutés par les procédés dénommés « coffrages glissants ou grimpants », les indemnités suivantes sont accordées sur le salaire horaire de base, les hauteurs ci-dessous étant calculées à partir de la plate-forme, base de départ du coffrage glissant ou grimpant :

De 0 à 10 m	Néant
De 10 à 20 m	5 %
De 20 à 30 m	6 %
De 30 à 40 m	7 %
De 40 à 50 m	8 %
De 50 à 60 m	10 %
De 60 à 70 m	12 %
De 70 à 80 m	14 %
De 80 à 90 m	16 %
De 90 à 100 m	18 %
De 100 à 110 m	20 %

De 110 à 120 m	22 %
De 120 à 130 m	24 %
De 130 à 140 m	26 %
De 140 à 150 m	28 %
150 m et au-delà	30 %

Le niveau des tranches successives est considéré comme atteint au début du poste de travail suivant celui au cours duquel la partie supérieure du coffrage a franchi le niveau indiqué.

## A.2. Travaux de fouilles ou de terrassement

Les majorations ci-dessous s'appliquent aux travaux exécutés par les ouvriers autres que ceux montés sur engins ; les travaux dans la boue ne pourront être exécutés qu'à titre exceptionnel :

A.2.1 : 50 % pour les travaux neufs de puits et fouilles ayant moins de 1,50 m<sup>2</sup> de section, de 1,60 m à 3,20 m de profondeur ; 100 % pour les mêmes travaux à plus de 3,20 m.

A.2.2 : 30 % pour les travaux exécutés dans les sables mouvants. 25 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans 30 cm d'eau sur fond non stabilisé ; 20 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans au moins 10 cm d'eau sur fond non stabilisé ; 10 % pour les travaux exécutés à titre exceptionnel dans 20 cm de boue ou de vase.

## 2.4.2. Travaux insalubres ou salissants

### A.1. Travaux de plomberie, de sanitaires ou de curage de fosses

A.1.1 : 100 % pour les travaux nécessitant l'entrée des ouvriers dans les égouts, puits, faux puits ou fosses d'aisances en service : travaux de curage, nettoyage, piquetage des fosses d'aisances ayant servi ; travaux de dégorgement à la main de cuvettes de W.-C.

A.1.2. : 50 % pour les réparations exécutées dans les fosses d'aisances après curage, nettoyage et piquetage des enduits.

A.1.3. : 50 % pour curage, nettoyage et réparation des citernes à eaux pluviales.

### A.2. Travaux de fumisterie industrielle, de construction et d'entretien des fours

A.2.1 : 100 % pour les réparations intérieures de maçonnerie, de chaudières en exploitation, les travaux de réparation dans les fours, foyers et conduits de fumée.

A.2.2 : 50 % pour les mêmes réparations dans les chaudières arrêtées.

A.2.3 : 20 % pour les démontages ou démolitions de chaudières.

Les employeurs doivent se conformer à la législation sanitaire en vigueur.

## Article 2.5

### *Indemnisation des apprentis*

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. Il est donc soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour l'ensemble des salariés, sous réserve de la réglementation particulière qui lui est applicable en tant que jeune travailleur.

Une prime sera allouée par l'employeur à l'apprenti qui aura obtenu le diplôme visé dans les conditions suivantes :

- CAP, BEP : 450 € ;
- BP, bac pro : 550 € ;
- bac + 2, BTP : 650 €,



sous réserve de la présentation d'un justificatif d'obtention du diplôme et de la présence de cet apprenti dans l'entreprise au moment du versement.

Ces montants seront revalorisés, *a minima*, annuellement selon l'augmentation appliquée au coefficient 185 de la grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais ou tous les 3 ans.

## TROISIÈME PARTIE DISPOSITIONS FINALES

### **Article 3.1**

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

La présente convention collective régionale entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la DIRECCTE de Lille.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Elle est révisable totalement ou partiellement à tout moment par accord des organisations syndicales adhérentes des organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment.

Toutefois, la première partie « Clauses générales » de la présente convention ne peut être dénoncée, modifiée, révisée ou adaptée que par les organisations nationales précitées, conformément à l'article 13.1 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

### **Article 3.2**

#### *Abrogation des dispositions conventionnelles antérieures. – Avantages acquis*

A la date d'entrée en vigueur, la présente convention collective régionale annule et remplace dans toutes leurs dispositions la convention collective des ouvriers du bâtiment Nord - Pas-de-Calais du 11 octobre 1963 (Clauses professionnelles régionales) ainsi que l'intégralité des avenants qui l'ont modifiée et qui cesseront d'avoir effet à cette même date.

### **Article 3.3**

#### *Adhésion*

La présente convention collective régionale sera déposée à la DIRECCTE de Lille conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, à la direction des relations du travail à Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Toute organisation syndicale non signataire de la présente convention collective régionale pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la DIRECCTE de Lille, où elle aura été déposée.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 3 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CSIE Nord - Pas-de-Calais ;  
FFB Nord - Pas-de-Calais ;  
UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais.

**Syndicats de salariés :**

UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;  
UR CBA CGT Nord - Pas-de-Calais ;  
Union syndicale BTP FO Nord - Pas-de-Calais.

Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

**ACCORD DU 22 OCTOBRE 2014**  
**RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DE L'ÉLECTION DES MEMBRES**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAMIEG**

NOR : ASET1451207M

**PRÉAMBULE**

En application des dispositions de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG) ainsi que le calendrier applicable à cette élection (annexe II).

Les signataires affirment l'importance d'un égal accès des hommes et des femmes aux fonctions d'administrateur de la CAMIEG.

Les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce processus électoral, les signataires conviennent par le présent accord d'organiser le scrutin par vote électronique pour les agents statutaires actifs et inactifs (cf. art. 3 « Corps électoral »).

Les agents statutaires en inactivité peuvent également voter par correspondance.

Un prestataire se verra confier l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral.

Le système retenu devra respecter les principes généraux du droit électoral indispensables à la régularité du scrutin, à savoir :

- la sincérité et l'intégrité du vote : conformité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne ;
- l'anonymat et le secret du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et la liberté du vote : permettre d'exercer son droit de vote sans pression extérieure.

Le système retenu sera mis en place dans le respect du principe de sécurité, tel que prévu notamment par la délibération n° 2010-371 adoptée par la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 21 octobre 2010 et portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique.

La CAMIEG choisira le prestataire sur la base d'un cahier des charges qu'elle rédigera.

La CAMIEG supportera l'intégralité des coûts liés à cette élection.

Le vote électronique se déroulera sur une période de 3,5 jours ouvrés, du lundi 22 juin 2015 à 8 heures au jeudi 25 juin 2015 à 12 heures (heures de la métropole). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée au 12 juin 2015 (le cachet de la poste faisant foi) avant l'ouverture du vote électronique.

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

### *Principe et mécanisme de l'élection*

L'élection des membres du conseil d'administration de la caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG), instituée par le décret n° 2007-489 du 30 mars 2007 modifiant les articles 23, 25 et 31 du statut national du personnel des IEG, a lieu au scrutin de listes, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite « de la plus forte moyenne » sans panachage ni vote préférentiel. Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

Le conseil d'administration de la CAMIEG est composé de 25 représentants des agents statutaires en activité ou en inactivité de service, élus sur des listes présentées par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG, ainsi que le cas échéant de représentants désignés en application du 4<sup>e</sup> alinéa du B de l'article 5 du décret n° 2007-489 du 30 mars 2007.

Il est élu un même nombre d'administrateurs membres titulaires et membres suppléants.

Les membres du conseil d'administration de la CAMIEG sont élus pour 6 ans par les agents statutaires des IEG.

## **Article 2**

### *Organisation générale des élections*

#### **2.1. Constitution des listes électorales**

Conformément à l'article 4 du présent accord, la CAMIEG prépare la liste électorale, celle-ci est consultable par tout électeur sur un site internet dédié.

La CAMIEG peut modifier ou compléter cette liste électorale jusqu'à la date limite précisée en annexe II.

En parallèle, elle envoie au prestataire cette liste selon le format et les informations arrêtés dans le cahier des charges.

#### **2.2. Dépouillement et proclamation des résultats**

Sous la responsabilité du conseil d'administration de la CAMIEG, un bureau électoral est mis en place. Ce bureau est constitué d'un représentant désigné par chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG et d'un président désigné par le conseil d'administration de la CAMIEG.

Ces désignations sont portées par chaque fédération syndicale représentative, par mail, au secrétariat de direction à l'attention du directeur de la CAMIEG (11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois), qui en informe le président du bureau électoral au plus tard le 10 avril.

La CAMIEG envoie la liste des membres du bureau électoral au prestataire le 17 avril 2015.

Le bureau électoral surveille les opérations de dépouillement du scrutin, valide les résultats et statue sur les réclamations relatives aux listes des électeurs. Son président proclame les résultats.

Pour l'ensemble de ces opérations, le bureau électoral crée une adresse électronique qui sera portée à la connaissance des électeurs sur le site internet de la CAMIEG et rappelée lors de l'affichage de l'accord.

Chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG fait connaître par mail (electionca@camieg.org), au secrétariat de direction à l'attention du directeur de la CAMIEG et au

bureau électoral, avant le 15 avril 2015, le nom de deux délégués de liste qui doivent être électeurs. Ils ne doivent pas nécessairement être candidats de la liste.

Les délégués de liste sont chargés de suivre le bon déroulement des opérations.

La liste des délégués de liste est adressée par la CAMIEG au prestataire le 17 avril 2015.

Les délégués de liste ainsi que les membres du bureau électoral participant au processus électoral bénéficient d'un crédit d'heures de 50 heures.

### **Article 3**

#### *Corps électoral*

Le corps électoral comprend un collège unique, composé de l'ensemble des agents statutaires qui sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale (sous réserve qu'ils versent les cotisations correspondant à leur situation). La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée au 29 mai 2015, sous réserve des dispositions prévues à l'article 4, alinéa 3, du présent accord pour les nouveaux embauchés.

Les titulaires d'une pension de réversion, d'une pension d'orphelin du régime spécial des IEG ne font pas partie du corps électoral.

### **Article 4**

#### *Etablissement et révision des listes électorales*

La CAMIEG établit la liste provisoire des électeurs au plus tard 60 jours avant l'élection, sur la base de son fichier d'affiliés complété des DAR (déclarations d'affiliation et de radiation) adressées par les employeurs dès l'embauche des nouveaux salariés.

Il sera rappelé à toutes les entreprises de la branche que les changements de situation des agents (notamment embauches, démissions, congés sans solde, expatriations...) doivent être portés à la connaissance de la CAMIEG au plus près de l'événement au moyen de la DAR afin que celle-ci puisse les prendre en compte pour l'établissement de la liste électorale.

Deux types de listes sont établis :

- l'une que la CAMIEG envoie au prestataire sous format informatique normé, 60 jours avant l'élection. Cette liste mentionne notamment les noms et prénoms de tous les électeurs, leur adresse ainsi que leur qualité d'actif ou de pensionné (aux fins d'exploitation des résultats) ;
- l'autre que la CAMIEG fait figurer sur un site internet dédié. Cette liste mentionne uniquement les noms, prénoms et code postal du domicile de chaque électeur. Elle est consultable dans son intégralité par tous. Chaque électeur pourra également vérifier sa propre inscription en se connectant grâce à son numéro de sécurité sociale.

La liste est modifiable jusqu'au 29 mai 2015, notamment par la prise en compte des DAR reçues par la CAMIEG jusqu'à cette date :

- par adjonction des affiliations et radiations du régime spécial de sécurité sociale avec une date d'effet au plus tard le 1<sup>er</sup> juin ;
- par suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur (perte des droits civils et civiques, démission, décès, perte du bénéfice du régime spécial, etc.).

Les demandes de modifications et les réclamations relatives aux listes des électeurs sont portées jusqu'au 29 mai 2015 à la connaissance de la CAMIEG, qui en informe le bureau électoral par toute personne ayant intérêt à agir.

Le 29 mai 2015, la CAMIEG adresse au prestataire les corrections effectuées sur les listes.

En tout état de cause, la direction de la CAMIEG reste seule responsable de la constitution de la liste des électeurs.

## **Article 5**

### *Eligibilité. – Dépôt des candidatures*

#### **5.1. Généralités**

Sont éligibles les agents figurant sur les listes électorales, sous réserve qu'ils aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la date de dépôt des candidatures et qu'ils répondent aux conditions définies à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Les noms des candidats titulaires et suppléants sont présentés sous forme d'une liste comprenant au maximum 50 noms. Les candidats seront élus dans l'ordre de présentation de la liste.

Il peut être présenté une liste incomplète.

#### **5.2. Présentation des listes de candidats**

Chacune des listes comporte les nom, prénoms et la date de naissance de chaque candidat et :

- pour les actifs : l'entreprise d'appartenance (et, le cas échéant, l'établissement), la fonction exercée et l'ancienneté dans les IEG ;
- pour les pensionnés : la qualité de pensionné, à l'exclusion de toute autre information.

Chaque liste est présentée par une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG. Elle doit toujours être revêtue de la mention de cette ou de ces organisations.

Ces listes doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature, établie et signée par chacun des candidats et conforme au modèle joint en annexe I.

Les listes des candidats ainsi que les professions de foi et les logos des fédérations répondant aux attendus techniques de l'article 7.3 doivent parvenir, avant le 15 avril 2015, par courrier postal au secrétariat de direction de la CAMIEG, à l'attention du directeur, à l'adresse suivante : 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois.

La CAMIEG vérifie la conformité des candidatures (conditions d'éligibilité et pièces à fournir). Chaque liste peut être corrigée et/ou complétée, le cas échéant, par la fédération syndicale représentative qui a initialement présenté la liste, jusqu'au 17 avril 2015 à midi.

L'ensemble de ces éléments est ensuite transmis par la CAMIEG au prestataire le 17 avril 2015.

## **Article 6**

### *Affichage, information des électeurs*

Le présent accord est affiché le 3 avril 2015, par les soins de la direction des établissements ou des entreprises, sur un panneau dédié à cet effet.

La période de l'élection, les modalités du vote ainsi que l'adresse de messagerie électronique du bureau électoral sont affichées par les soins des établissements ou des entreprises le 15 avril 2015 sur un panneau dédié à cet effet.

La liste provisoire des électeurs est consultable sur le site internet dédié de la CAMIEG à compter du 15 avril selon les modalités décrites à l'article 4.

## **Article 7**

### *Modes de scrutin*

#### **7.1. Vote par correspondance**

Un vote par correspondance est organisé pour les seuls pensionnés.

Le retour des plis de vote par correspondance est adressé chez le prestataire.

Les plis de vote par correspondance doivent être renvoyés au plus tard le 12 juin, le cachet de la poste faisant foi.

La clôture du vote par correspondance interviendra le 19 juin à 14 heures par la dernière lecture des codes-barres des plis arrivés à cette date et dont le cachet est du 12 juin au plus tard.

Le vote par correspondance arrivé avant la date de clôture sera pris en compte et bloquera la possibilité d'un vote électronique ultérieur. Il ne sera pas tenu compte des plis de vote arrivant après la fermeture du vote par correspondance pour quelque raison que ce soit.

#### 7.1.1. Modalités matérielles

Pour les électeurs pensionnés, le prestataire joint l'ensemble du matériel de vote par correspondance au courrier contenant les instructions de vote et les codes confidentiels pour le vote électronique.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés en France métropolitaine, le prestataire adresse, le 2 juin 2015, le matériel nécessaire au vote par correspondance dont il assure l'impression.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés hors de France métropolitaine, l'envoi du matériel tient compte des délais d'acheminement postaux et est adressé au plus tard le 21 mai 2015.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote est donné à la CAMIEG par les délégués de liste désignés par chaque fédération syndicale ayant présenté une liste.

#### 7.1.2. Matériel de vote par correspondance

Le matériel de vote comprend :

- un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;
- une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des logos des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;
- deux enveloppes opaques (l'une contenant le bulletin de vote, elle-même contenue dans l'enveloppe T de retour permettant l'émargement, par un système de code-barres attribué de façon aléatoire par le prestataire de façon à garantir la sincérité du vote).

#### 7.2. Vote électronique

Le vote électronique proposé à tous les électeurs se déroulera sur 3 jours du lundi 22 juin 2015 à 8 heures au jeudi 25 juin 2015 à 12 heures (heures de la métropole).

Le cahier des charges, tel que mentionné dans le préambule du présent accord, fixera notamment l'ensemble des modalités de sécurisation du scrutin électronique. En particulier, le prestataire fournit un rapport d'expertise indépendante du dispositif de vote électronique mis en place dans le cadre de ces élections, attestant, d'une part, de la conformité dudit dispositif aux exigences de la recommandation CNIL et, d'autre part, que les procédés qu'il met en œuvre pour réaliser ces opérations électorales sont de nature à assurer, à tout moment, le respect des principes électoraux.

Le prestataire devra :

- être propriétaire de ses serveurs sur le territoire national ;
- disposer d'un site de production de secours disposant des mêmes capacités de traitement que son site de production principal et capable de reprendre l'exploitation du site principal en cas de défaillance de ce dernier.

Il devra en outre être en mesure d'organiser une élection pour environ 270 000 électeurs sur 3 jours et demi et :

- permettre l'utilisation du site 24 h/24 sans aucune interruption ;
- permettre un nombre de connections simultanées compatibles avec la volumétrie des électeurs et aux périodes de pointe (ouverture du scrutin et fermeture).



### 7.2.1. Garanties de confidentialité du vote et stockage des données pendant la durée du scrutin

Afin de répondre aux exigences de confidentialité du vote, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur seront séparés. Le bulletin de vote émis par l'électeur sera ainsi crypté de façon ininterrompue dès son émission sur le bureau de vote de l'électeur et stocké dans une urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Par ailleurs, le prestataire conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

Une fois le délai de recours contentieux passé ou une fois la décision judiciaire définitive notifiée, le prestataire procède à la destruction de l'ensemble de ces fichiers.

### 7.2.2. Modalités de vote

Le code d'accès et les instructions de vote électronique sont adressés à deux reprises au domicile des électeurs selon le calendrier détaillé en annexe. Les professions de foi, répondant aux attendus techniques de l'article 7.3, sont jointes au premier envoi.

Compte tenu des délais d'acheminement postaux pour les électeurs domiciliés hors de France métropolitaine, l'envoi est fait de manière anticipée et en tarif rapide.

Seul le prestataire a connaissance de ce code et de ce mot de passe. Il sera également rappelé dans les courriers d'envoi que ces informations sont strictement personnelles et confidentielles.

Pendant l'ouverture du vote électronique, les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet (lien direct avec le site du prestataire), de leur lieu de travail, de leur domicile, de leur lieu de villégiature ou de tout autre lieu offrant un accès internet (la poste, un cybercafé, etc.) en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections. Ils ont la possibilité de se rendre sur le site de travail des entreprises les plus proches pour voter dans le respect des règles d'accès en vigueur.

Pendant la période du scrutin, des micro-ordinateurs avec une connexion au site sécurisé du prestataire, et dont le nombre doit être adapté à la configuration notamment géographique de chaque établissement ou entreprise, sont mis à la disposition des électeurs sur les lieux de travail. Dans ce cadre, ils sont installés de telle manière que la confidentialité du vote soit garantie. Une attention particulière est accordée à l'installation des terminaux, afin d'en permettre l'accès aux électeurs handicapés.

### 7.2.3. Bulletins de vote

Le prestataire assure la réalisation des pages web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote. Il procède à l'intégration dans le dispositif de vote électronique des listes de candidats conformes à celles arrêtées au paragraphe 5.2 ainsi que des professions de foi répondant aux attendus techniques de l'article 7.3. Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique des logos des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG.

Le logiciel de vote doit respecter les standards permettant aux salariés mal voyants et non voyants d'utiliser les dispositifs normalisés d'aide à la navigation sur internet (respect *a minima* de la norme Web Accessibility Initiative et, de plus, tendra à la prise en compte des critères AccessiWeb 2.1 de niveau bronze).

Une opération de recette est organisée le 10 juin 2015 avec le prestataire en présence des délégués de liste, des membres du bureau électoral et d'un représentant de la CAMIEG.



### 7.3. Spécifications techniques

Les professions de foi jointes au matériel de vote par correspondance doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto verso, couleur. Elles ne sont pas limitées en poids.

Les professions de foi accessibles sur les pages web doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto verso, couleur, sans lien hypertexte et ne dépassant pas 600 ko.

Les logos des fédérations qui apparaîtront sur le site de vote doivent avoir une taille maximale de 130 × 60 pixels.

## Article 8

### *Opérations de vote*

#### 8.1. Opérations particulières au vote électronique

Les délégués de liste et les membres du bureau électoral peuvent consulter sur un site sécurisé, grâce à une clé d'accès personnelle fournie par le prestataire, la liste d'émargement ainsi que l'état du taux de participation. La liste sera mise à jour une fois par jour à 10 heures. En revanche, aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement des opérations électorales.

#### 8.2. Opérations particulières au vote par correspondance

Le prestataire se charge de l'impression du matériel de vote par correspondance.

A jour J moins 14, jour J moins 7 et le 19 juin, le bureau électoral se réunit chez le prestataire en présence d'un représentant de la CAMIEG et d'un huissier. Il procède à la lecture des codes-barres figurant sur les enveloppes T opaques et mentionnant le nom de chaque électeur ayant voté par correspondance. La liste de ces réceptions ainsi constituée permet l'établissement d'une liste d'émargement qui est mise à la disposition de chaque délégué de liste désigné. Un huissier dûment missionné met les enveloppes cachetées traitées sous scellés. Ces enveloppes sont conservées chez le prestataire jusqu'à l'échéance du scrutin.

## Article 9

### *Clôture du scrutin. – Dépouillement du vote et attribution des sièges*

#### 9.1. Clôture du vote par correspondance

Le 19 juin à 14 heures, le prestataire, en présence du bureau électoral, du représentant de la CAMIEG et de l'huissier, arrête la liste d'émargement des votes par correspondance et procède au blocage des codes d'accès au vote électronique des électeurs concernés.

#### 9.2. Dépouillement

Le 25 juin 2015 à 12 heures, le bureau électoral proclame la fermeture du scrutin et procède au dépouillement au siège de la CAMIEG, 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois.

Le vote électronique est dépouillé en premier lieu.

Ensuite, pour le dépouillement du vote par correspondance, les enveloppes scellées sont remises par l'huissier au président du bureau électoral. Celui-ci fait procéder à la lecture automatisée des bulletins de vote. Le code-barres du votant correctement lu et identifié autorise la saisie et l'incrémentation du compteur correspondant à la liste candidate choisie figurant sur le bulletin de vote.

La restitution du dépouillement doit permettre de distinguer les résultats des actifs de ceux des pensionnés.

Après le dépouillement, le président du bureau électoral dresse en trois exemplaires originaux le procès-verbal des opérations conformément au modèle joint en annexe V.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

- résultats du vote électronique : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- résultats du vote par correspondance : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- résultats globaux : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau électoral a pu avoir connaissance.

En outre, il est fait mention, sous une rubrique « répartition des sièges », des données suivantes :

- quotient électoral ;
- pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient, à la plus forte moyenne, en totalité ;
- noms des administrateurs élus dans l'ordre de la liste des candidats.

### 9.3. Mode de calcul du nombre de sièges à la plus forte moyenne

Dans un premier temps, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages, valablement exprimés par les électeurs, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur le principe de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste sur laquelle ils sont élus. Les représentants suppléants sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires.

Conformément à l'article 23 du statut national : « A l'issue du scrutin, si une ou plusieurs des cinq fédérations syndicales représentatives au sein de la branche professionnelle n'ont pas de membres élus au conseil d'administration, un siège est attribué d'office à cette ou chacune de ces fédérations et il est nommé autant de suppléants. Toutefois, si l'attribution de ce ou de ces sièges supplémentaires fait perdre la majorité absolue à la fédération syndicale qui l'a obtenue par le suffrage, le nombre de sièges nécessaires lui est attribué d'office pour la conserver et il est nommé autant de suppléants. »

En cas d'application des dispositions ci-dessus, les membres désignés pour chacune des fédérations n'ayant pas eu d'élus sont le premier de la liste électorale, titulaire, et le deuxième, suppléant, et les sièges attribués à la fédération syndicale ayant obtenu la majorité absolue le sont aux candidats dans l'ordre de la liste électorale en commençant par les titulaires.

## **Article 10**

### *Proclamation des résultats*

#### 10.1. Proclamation des résultats

Le bureau électoral établit le procès-verbal de l'élection, qui est signé par chacun de ses membres. Le président du bureau électoral proclame ensuite les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG.

#### 10.2. Diffusion du procès-verbal du scrutin

Un original est conservé par la direction de la CAMIEG.

Un deuxième original est conservé par le conseil d'administration de la CAMIEG.

Un troisième original est adressé au SGE des IEG.

Le SGE adresse copie du procès-verbal aux entreprises de la branche ainsi qu'aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage aux emplacements habituellement réservés aux avis destinés au personnel.

Le procès-verbal est affiché au siège de la CAMIEG et une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau électoral.

#### 10.3. Information des pouvoirs publics

Conformément à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le conseil d'administration de la CAMIEG établit la liste des membres élus et la transmet aux ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'énergie.

#### 10.4. Opérations à effectuer 15 jours après le scrutin

La CAMIEG conserve le matériel de vote jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. Elle procède ensuite avec le bureau électoral à la destruction des enveloppes de vote par correspondance et de leur contenu.

## **Article 11**

### *Litiges*

Après réclamation auprès du bureau électoral et en cas de persistance du différend, les litiges relatifs à l'ensemble des opérations électorales sont portés devant le tribunal d'instance de Montreuil (adresse du siège de la CAMIEG) conformément à l'alinéa 6 du B, paragraphe 4, article 23, du statut national du personnel des industries électriques et gazières, soit avant le 10 juillet 2015.

## **Article 12**

### *Perte du mandat d'administrateur*

Les incompatibilités et les cas dans lesquels le bénéfice du mandat d'administrateur de la CAMIEG est perdu sont listés au C du paragraphe 4 du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

### **Article 13**

#### *Remplacement en cas de vacance de siège*

Le processus de remplacement en cas de vacance de siège est précisé au B du paragraphe 4 du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

### **Article 14**

#### *Dispositions finales*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le présent accord est applicable pour l'élection des membres du CA de la CAMIEG prévue le 25 juin 2015.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et L. 2262-5 du code du travail. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt réalisé à la diligence des groupements d'employeurs.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UFE ;  
UNEMIG.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
FNEM FO.

## ANNEXE I

### MODÈLE DE DÉCLARATION INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE

---

#### **Election des membres du conseil d'administration de la CAMIEG**

Je, soussigné(e),

Nom ..... Prénoms .....

Date de naissance .....

Agent : en activité de service – en situation d'inactivité <sup>(1)</sup>

Emploi ..... (pour les agents en activité)

Service ..... (pour les agents en activité)

Entreprise ..... (pour les agents en activité)

Ancienneté dans les IEG (pour les agents en activité) .....

Déclare être candidat(e) à l'élection du 22 au 25 juin 2015 des membres du conseil d'administration de la CAMIEG.

Sur la liste, indiquer le nom de la fédération syndicale représentative : .....

.....

A ....., le .....

Signature :

---

(1) Rayer la mention inutile.

## ANNEXE II

### Calendrier électoral

*(Ce calendrier pourra être aménagé en fonction des contraintes techniques du prestataire retenu)*

	DATE
Date limite d’affichage, par les soins des unités ou entreprises, de l’accord de branche sur un panneau dédié	Vendredi 3 avril 2015 J – 80
Date limite de désignation des membres du bureau électoral par les fédérations syndicales	Vendredi 10 avril 2015 J – 73
Date limite d’établissement de la liste électorale provisoire par la CAMIEG et mise en ligne sur un site internet dédié  Date limite de fixation et d’affichage par les soins des établissements ou les entreprises sur les panneaux dédiés : – de la date de l’élection – des lieux de vote électronique – des jours et heures d’ouverture et de fermeture du scrutin – des jours et heures d’ouverture et de fermeture du scrutin – de l’adresse de messagerie électronique du bureau électoral  Date limite d’envoi des listes de candidatures à la CAMIEG par les fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG  Date limite d’envoi par les fédérations syndicales de la liste des délégués de liste à la CAMIEG	Mercredi 15 avril 2015 J – 68
Date limite avant midi pour effectuer des corrections sur les listes de candidats par les fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG  Date limite d’envoi par la CAMIEG au prestataire : – des listes des candidats – des délégués de liste – des membres du bureau électoral	Vendredi 17 avril 2015 J – 66
Date d’envoi de la liste électorale provisoire au prestataire	Jeudi 23 avril 2015 J – 60
Bon à tirer des bulletins de vote et des professions de foi pour les votes par correspondance	Lundi 27 avril 2015 J – 56
Date limite d’envoi postal par le prestataire aux électeurs domiciliés hors de France métropolitaine – du matériel de vote par correspondance et des codes d’accès pour le vote électronique pour les inactifs – des codes d’accès pour le vote électronique pour les actifs	Jeudi 21 mai 2015 J – 32
Date limite d’examen par la CAMIEG des listes électorales (ajout ou retrait d’électeurs)	Vendredi 29 mai 2015 J – 24

	DATE
Date limite d'envoi au prestataire des corrections des listes électorales par la CAMIEG	
VPC : lecture des codes-barres permettant l'établissement de la liste d'émargement	J – 14 / J – 7
Mise à disposition de chaque délégué de liste désigné	
Troisième et dernière lecture	J – 3 : 19 juin à 14 heures
Date limite du 2 <sup>e</sup> envoi par le prestataire des codes d'accès pour le vote électronique aux électeurs domiciliés en France métropolitaine	Mardi 16 juin 2015
Début du scrutin à 8 heures	Lundi 22 juin J
Clôture du scrutin à 12 heures : dépouillement des votes exprimés, y compris ceux reçus par correspondance et proclamation des résultats	Jeudi 25 juin 2015
Date limite de contestation des opérations électorales devant le tribunal d'instance de Montreuil	Vendredi 10 juillet 2015 J + 15
Destruction du matériel de vote par correspondance	Lundi 13 juillet 2015 J + 18

### Calendrier des envois

	FRANCE		DOM	
Pensionnés	02/06/2015	Envoi VPC + envoi n° 1 du VE : instructions + codes	21/05/2015	Envoi VPC + envoi 1 VE : instructions + codes
	16/06/2015	Envoi VE n° 2 : instructions + codes	10/06/2015	Envoi VE n° 2 : instructions + codes
Actifs	02/06/2015	Envoi VE n° 1 : instructions + codes + PF	21/05/2015	Envoi VE n° 1 : instructions + codes + PF
	16/06/2015	Envoi VE n° 2 : instructions + codes	10/06/2015	Envoi VE n° 2 : instructions + codes

### ANNEXE III

#### ELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAMIEG

#### Scrutin du 22 au 25 juin 2015 Procès-verbal des opérations de vote

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés
Ensemble des électeurs				

#### Répartition des suffrages exprimés

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FNEM FO
Ensemble des électeurs					

Contestation, irrégularités :

Nombre d'enveloppes T

Ouvertes :

Non ouvertes :

Signatures des membres du bureau électoral

Fait à ....., le .....



ANNEXE IV <sup>(1)</sup>

ELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAMIEG

---

**Scrutin du 22 au 25 juin 2015**  
**Procès-verbal des opérations de vote**

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nombre de sièges	Quotient électoral
Ensemble des électeurs						

Répartition des suffrages exprimés

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FNEM FO
Ensemble des électeurs					

---

(1) A utiliser obligatoirement pour l'envoi au SGE des IEG.

## ANNEXE V

### ELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAMIEG

---

#### **Scrutin du 22 au 25 juin 2015** **Procès-verbal des opérations de vote**

##### Répartition des sièges

Fédérations syndicales	Au quotient électoral	A la plus forte moyenne	En totalité	Observations
CFDT				
CFE-CGC				
CFTC				
CGT				
FNEM FO				

##### **Noms des élus**

Dans l'ordre des listes, en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessous :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FNEM FO.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2014  
MODIFIANT L'ARTICLE 10 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451217M  
IDCC : 3032

---

Entre :

La FIEPPEC,

D'une part, et

La FCS UNSA ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Cet accord réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon) les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes), dont les activités principales sont les suivantes :

- enseignement secondaire technique ou professionnel ;
- enseignement postsecondaire non supérieur ;
- enseignement supérieur ;
- autres enseignements et formation continue,

liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums.

**Article 2**

L'article 10 « Durée du travail. – Organisation du temps de travail » de la convention collective est complété par les textes suivants pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus :

- création d'un article 3.4.3 qui s'insère après l'article 3.4.2 ;
- création d'un article 5 qui s'insère après l'article 4.

### « 3.4.3. Dérogation à la demande de l'entreprise

Par dérogation expresse à ce principe, le contrat de travail peut être établi pour une durée inférieure à 24 heures à la demande de l'employeur dans les conditions suivantes :

Conformément à l'application des référentiels des formations (exemple des diplômes de l'Éducation nationale, des CQP de branche ou titres inscrits au RNCP...), les établissements d'enseignement et/ou centres de formation, ont besoin de déroger :

- d'une part, pour une activité d'enseignement au sein de l'établissement privé d'enseignement technique et professionnel des métiers de l'esthétique et de la parfumerie ou de l'organisme de formation aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ;
- d'autre part :
  - lorsque l'enseignant est un professionnel vivant principalement de l'exécution de son art et travaillant à son compte ou comme salarié, ou bien lorsque l'enseignant intervient également pour un autre établissement d'enseignement technique et professionnel ;
  - ou lorsque l'établissement envisage de recruter un enseignant pour dispenser des cours dans une matière ne permettant pas d'assurer un nombre de cours au moins égal à 24 heures par semaine (temps de préparation inclus).

Sont ainsi concernés :

- enseignants des cours magistraux ;
- enseignants des travaux pratiques.

Ces postes correspondent généralement aux coefficients 200 à 250.

Ce minimum sera de 1 heure de face-à-face pédagogique majoré des heures de préparation, soit 19 minutes et 15 secondes (conformément à la convention collective et la répartition face-à-face pédagogique et préparation).

En contrepartie, le taux horaire de ces contrats sera au minimum majoré de 32 % en fonction de la grille des salaires conventionnels. »

### « 5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

5.1. La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours non permanents dans l'établissement ou limités à une fraction de l'année scolaire ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options : les options étant les composantes du cursus pédagogique intégrant un système à la carte que les étudiants ont la possibilité d'inclure ou non dans la formation ;
- correcteurs, membres de jury.

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

### 5.2. Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel. »

### **Article 3**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4**

#### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de ce jour.

Fait à Paris, le 11 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

**IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 8 DU 11 SEPTEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 16 MARS 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451218M

IDCC : 3032

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de mettre en conformité l'accord du 16 mars 2009 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, d'améliorer la garantie rente éducation du régime de prévoyance prévu audit accord.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 16 mars 2009, intitulé « Objet du présent accord » est désormais rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimum de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cet accord définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier ces salariés et les conditions pour en bénéficier. »

**Article 2**

Le premier paragraphe de l'article 2 de l'accord susmentionné, intitulé « Bénéficiaires des garanties », est désormais rédigé comme suit :

« Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne relève pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

### Article 3

L'article 3 de l'accord susmentionné, intitulé « Les garanties du régime de prévoyance », est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, rente éducation. »

### Article 4

Le *a* intitulé « Définition de la garantie » de l'article 5.1 intitulé « La garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie courante ou professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues à l'article 12 de la convention collective nationale. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

### Article 5

L'intitulé du *b* « Montant des prestations pour les salariés non cadres » de l'article 5.2 « La garantie invalidité » de l'accord précité est remplacé par l'intitulé suivant : « Montant des prestations ».

### Article 6

La « Définition de la garantie » « double effet » inscrite au *a* de l'article 5.3.3 est désormais rédigée comme suit :

« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge ou à leur représentant légal un capital dont le montant est fixé au *b*, réparti par parts égales entre eux. »

### Article 7

L'article 5.3.6 intitulé « La rente éducation » de l'accord précité est désormais rédigé comme suit :

« *a*) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3<sup>e</sup> catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 à :

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;
- 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire.

*b*) Notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

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

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

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;

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

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

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

## Article 8

L'article 6 intitulé « Taux de cotisation » de l'accord susmentionné est désormais rédigé comme suit :

*(En pourcentage.)*

TAUX DE COTISATION	TRANCHES A ET B
Décès	0,11
Rente éducation	0,05
Incapacité de travail	0,25
2 <sup>e</sup> période de maintien de salaire <sup>(1)</sup>	0,13
Invalidité	0,20
Total prévoyance	0,74
(1) A la charge exclusive de l'employeur.	

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime, travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

## Article 9

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Toutefois, l'article 7 du présent avenant, relatif à l'amélioration de la garantie rente éducation, est applicable dès la signature du présent avenant. L'organisme assureur rétroagit sur la différence de prestations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sur l'ensemble des rentes en cours depuis cette date.



## **Article 10**

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CDS CGT ;

FCS UNSA.

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 OCTOBRE 2014  
DE L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES À LA CONVENTION

NOR : ASET1451210M  
IDCC : 1278

---

*Union syndicale Solidaires  
144, boulevard de la Villette  
75019 Paris*

Paris, le 3 octobre 2014.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le code du travail dans l'article L. 2261-3,

L'union syndicale Solidaires, représentative au terme de l'arrêté du 23 juillet 2013 dans la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (n° 1278), a notifié à l'ensemble des organisations syndicales de salarié(e)s et d'employeurs, par lettre recommandée en date du 3 octobre 2014, sa volonté d'adhérer à ladite convention collective.

Nous vous remercions de prendre acte de cette adhésion et faire le nécessaire auprès de vos services.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicalistes.

*Le secrétaire national.*

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

AVENANT N° 19 DU 29 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1451208M  
IDCC : 1979

**PRÉAMBULE**

Il est rappelé que l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines suppose la conclusion d'un accord collectif. Il est également souligné que dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, le principe reste la fixation d'une durée de travail hebdomadaire, soit en principe 39 heures par semaine.

Cependant, la branche des hôtels, cafés, restaurants est également marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de services.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont mis en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail dans le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, relatifs à la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet avenant ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui demeurent applicables, mais il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Les signataires du présent avenant, soucieux du respect d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité encadrer cet aménagement de la durée du travail dans les conditions ci-dessous.

Les partenaires sociaux entendent ainsi faciliter la pérennisation des emplois grâce à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **Article 2**

### *Détermination de la période de référence*

#### 2.1. Principe

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit :

- pour les entreprises permanentes : la période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile ;
- pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes : la période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier ;
- pour les entreprises saisonnières : la période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

#### 2.2. Bilan de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5.

## **Article 3**

### *Détermination de la durée du travail sur la période de référence*

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 heures.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois × 4,333 (nombre moyen de semaines dans 1 mois) × 35 heures hebdomadaires, arrondie au chiffre inférieur (606 heures pour 606,62).

## **Article 4**

### *Durées maximales de travail*

Il est rappelé qu'en tout état de cause la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

- personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures ;
- cuisinier : 11 heures ;

- autre personnel : 11 h 30 ;
- veilleur de nuit : 12 heures ;
- personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

- moyenne sur 12 semaines : 46 heures ;
- absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail, et notamment par les articles L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

## **Article 5**

### *Détermination des rythmes de travail*

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 à 48 heures.

L'employeur informera les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours à l'avance.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale en date du 5 février 2007, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée de travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail ;
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document précisera le nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence. Il précisera en outre les droits à repos compensateur éventuellement acquis par le salarié au titre des dispositions de l'article 6.

## **Article 6**

### *Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail*

Des changements de la durée ou de l'horaire de travail peuvent être rendus nécessaires pour adapter la durée du travail à l'activité de l'entreprise : les salariés doivent être avisés de la modification au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.

Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.

La diversité des situations ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel les situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties.

A défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie prendra la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 jours, ayant effectué 18 heures de travail en plus de sa durée prévisionnelle, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

L'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie dudit repos compensateur au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

## Article 7

### *Limites pour le décompte des heures supplémentaires*

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, constituent des heures supplémentaires :

1. Heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur une période de référence égale à 12 mois

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

- les heures supplémentaires effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36<sup>e</sup>, 37<sup>e</sup>, 38<sup>e</sup> et 39<sup>e</sup> heures) sont majorées de 10 % ;
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 791 heures et 1 928 heures sont majorées de 20 % (correspondant en moyenne aux 40<sup>e</sup>, 41<sup>e</sup> et 42<sup>e</sup> heures) ;
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures sont majorées de 25 % (correspondant en moyenne à la 43<sup>e</sup> heure) ;
- les heures supplémentaires effectuées à partir de 1 974 heures sont majorées de 50 % (correspondant en moyenne à la 44<sup>e</sup> heure et au-delà).

2. Heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail de la période de référence telle que définie à l'article 3, 2<sup>e</sup> alinéa

Lorsque l'organisation mise en place dans l'entreprise ne couvre pas l'année entière, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dans l'entreprise.

Ainsi, pour une période de référence de 4 mois, la durée de travail de référence est de 606 heures. Constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heures supplémentaires seront majorées ou feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement selon les taux prévus au 1 du présent article, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 (comme dans l'exemple ci-dessus), un salarié a accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires, majorées ou compensées comme suit :

- 69,32 heures majorées ou compensées de 10 % (4 heures supplémentaires entre 36 et 39 heures × 17,33 semaines travaillées <sup>(1)</sup> ;
- 20,68 heures <sup>(2)</sup> majorées ou compensées à 20 %.

---

(1) 4 mois × 4,333 semaines en moyenne par mois, soit 17,33 semaines.

(2) 90 heures supplémentaires – 69,32 heures majorées à 10 % = 20,68 heures supplémentaires majorées à 20 %.

## Article 8

### *Lissage de la rémunération*

Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et réglementaires, d'une part, et avec le mode de rémunération applicable aux salariés, d'autre part, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle :

- soit sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ;
- soit sur la base d'un horaire moyen incorporant un nombre défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation interviendra à l'échéance de la période de référence, sur la base du bilan prévu à l'article 2 et déduction faite des heures supplémentaires payées durant la période de référence.

Conformément aux dispositions légales, le salarié percevra une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence, telle que définie à l'article 3.

## Article 9

### *Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence*

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;
- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;
- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite.

Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;

- les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;
- lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur cette même période, dans le respect des articles L. 3252-2, L. 3252-3 et de leurs textes d'application ;
- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;
- en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

## Article 10

### *Durée. – Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il fera l'objet de la procédure d'extension.

## **Article 11**

### *Révision et modification*

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 29 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FAGIHT ;  
CPIH ;  
GNC ;  
UMIH ;  
SYNHORCAT ;  
SNRTC.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
INOVA CFE-CGC.



Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

AVENANT N° 20 DU 29 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014

NOR : ASET1451211M

IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

Elles ont également souligné le fait que les perspectives d'amélioration étaient obérées, en particulier, par l'augmentation de la TVA et des charges supportées par les entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés et, d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;
- la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Dans ces mêmes objectifs, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant prennent l'engagement de mener une refonte des classifications conventionnelles actuellement applicables dans la branche, et ce sur la base, notamment, du rapport de branche que les mêmes organisations entendent voir finalisé avant la fin du troisième trimestre 2014.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant, soucieuses de maintenir la qualité du dialogue social, s'engagent à travailler au maintien des niveaux de progressivité entre le niveau I, échelon 2, et le niveau IV, échelon 2, jusqu'au terme du processus de refonte des classifications et au plus tard jusqu'au 30 juin 2015.

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

### *Champ d'application*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## Article 2

### *Minima conventionnels*

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
1	9,63	9,86	10,43	10,95	12,95
2	9,66	10,02	10,49	11,12	15,05
3	9,72	10,40	10,79		20,63

## Article 3

### *Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

## Article 4

### *Révision et modification*

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 29 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FAGIHT ;  
CPIH ;  
GNC ;  
UMIH ;  
SYNHORCAT ;  
SNRTC.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1451209M  
IDCC : 292

Entre :

La FP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2**

*Application*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

**Article 3**

*Montants des minima mensuels*

**3.1. Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Le barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sera le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 465
710	1 480

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
720	1 497
730	1 556
740	1 634
750	1 742
800	1 870
810	2 015
820	2 214
830	2 374
900	2 849
910	2 986
920	3 432
930	4 463
940	5 564

### 3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait en jours applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimal le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

## Article 4

### *Prochaine négociation sur les salaires minima*

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juillet 2015. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la réunion de septembre, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, que les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

## **Article 5**

### *Salaires minima mensuels des cadres débutants*

5.1. Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2015.

5.2. Les parties conviennent de concrétiser lors de la CMP du 26 novembre 2014 un avenant à la convention collective nationale permettant d'intégrer l'abattement dans la CCN avec un mécanisme garantissant aux salariés ayant une forte ancienneté dans le coefficient 900 d'avoir une garantie minimale de rémunération (correspondant à une majoration de 3 % du salaire minimal conventionnel du coefficient 900). Il est entendu par les parties signataires :

- que la mise en œuvre de ce dispositif est subordonnée à la conclusion de l'avenant ainsi qu'à son extension ;
- que le présent accord (y compris l'article 5.1) n'est pas conditionné à la conclusion de l'avenant ou à son extension.

## **Article 6**

### *Egalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément à l'accord « Egalité » du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

## **Article 7**

### *Durée et formalités*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

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

---

AVENANT DU 27 OCTOBRE 2014

RELATIF À L'ANIMATION COMMERCIALE ET À L'OPTIMISATION LINÉAIRE

NOR : ASET1451216M

IDCC : 2098

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux, en préambule du présent avenant, souhaitent rappeler leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié par eux au niveau de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, via les accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Ces deux accords permettent en effet de recourir dans chacune des activités concernées, à savoir, d'une part, l'animation commerciale et, d'autre part, l'optimisation linéaires, au CIDD et au CDII vu les usages constatés dans ces secteurs pour les activités précisément définies dans chacun de ces accords et de leurs avenants successifs.

En effet, la pratique opérationnelle historique de ces deux secteurs, plusieurs années avant la conclusion de ces accords, a précisément incité les organisations syndicales et patronales à normaliser le secteur autour d'une organisation contractuelle des relations de travail adaptée à leurs contraintes.

Ce souci d'encadrer juridiquement les relations qui préexistaient longtemps avant la conclusion de ces accords a abouti précisément à la mise en place du recours aux contrats à durée déterminée par principe, ces derniers pouvant aboutir, après une pratique prolongée, à la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée intermittents.

Les partenaires sociaux rappellent également que les deux accords susvisés ont été négociés en toute connaissance de cause et conclus compte tenu, d'une part, du constat partagé de la nature ponctuelle et temporaire des activités concernées et, d'autre part, des caractéristiques des emplois concernés qui sont par nature temporaires.

Les partenaires sociaux souhaitent enfin réitérer, par le biais du présent avenant, l'esprit qui a présidé à la négociation et à la conclusion de chacun des deux accords susvisés.

Tous deux ont été négociés et conclus dans le respect des dispositions légales et jurisprudentielles applicables, ainsi que dans le souci d'ordonnancement juridique des secteurs et métiers concernés.

C'est à l'aune de ce rappel que les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit.

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

### *Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

## **Article 2**

### *Revalorisation du montant de l'allocation spécifique de déplacement*

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, est revalorisée d'un montant de 0,245 € du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que cette allocation est renégociée annuellement.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

A compter de cette date, l'allocation spécifique de déplacement, revalorisée dans les conditions susvisées, s'appliquera pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire exerçant l'activité d'animation commerciale en application de l'accord du 13 février 2006 et/ou exerçant l'activité d'optimisation linéaire en application de l'accord du 10 mai 2010.

Les parties signataires du présent avenant rappellent ici leur volonté intacte de voir les dispositions de l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale étendues par les services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 27 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SORAP ;  
SNPA.

### **Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;  
FEC FO.



Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 12 JUIN 2014

RELATIF AUX CONTRATS INTERMITTENTS À DURÉE INDÉTERMINÉE

NOR : ASET1451213M

IDCC : 2104

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONTRATS INTERMITTENTS  
À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDII)

1. Définition d'un CDII

Un contrat de travail à durée indéterminée intermittent est, selon le code du travail, un contrat relatif à un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il s'impose dans le thermalisme en raison de la saisonnalité de son activité et des variations du niveau de la fréquentation constatées au cours de la saison.

2. Postes et emplois concernés

Le présent accord couvre les emplois ci-dessous visés dans leur dénomination actuelle et future, sexuée ou non, indépendamment des éventuelles dénominations actuelles ou futures.

Un nouvel emploi, découlant d'un emploi déjà existant et créé à la suite de la reconnaissance d'un niveau de qualification, est assimilé de plein droit à l'emploi dont il découle, pour l'application de cet accord et relève donc du champ d'application de l'accord.

2.1. Filière technique

Peuvent être pourvus par un CDII au titre de la filière technique les emplois suivants :

- agent de nettoyage ;
- agent de blanchisserie ;
- agent de surveillance ;
- aide jardinier ;
- jardinier ;
- manœuvre ;
- magasinier ;
- manutentionnaire ;
- chauffeur ;
- lingère ;
- ouvrier d'entretien et de maintenance ;
- opérateur de laboratoire ;

- chef jardinier ;
- technicien d’entretien et de maintenance ;
- agent de blanchisserie (chef d’équipe) ;
- technicien qualité ;
- responsable qualité ;
- responsable de laboratoire.

## 2.2. Filière administration

Peuvent être pourvus par un CDII au titre de la filière administration les emplois suivants :

- agent d’administration et d’accueil ;
- secrétaire ;
- aide-comptable ;
- comptable ;
- agent commercial ;
- technicien commercial ;
- informaticien ;
- informaticien développeur et administrateur ;
- technicien d’exploitation ;
- assistant de direction ;
- attaché de direction.

## 2.3. Filière soins

Peuvent être pourvus par un CDII au titre de la filière soins les emplois suivants :

- agent de service thermal (ADST) ;
- agent soignant thermal ;
- surveillant de baignade ;
- maître-nageur sauveteur, ou titulaire du brevet d’Etat d’éducateur sportif des activités nautiques ou titulaire du brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et sportive ;
- moniteur de gymnastique ;
- diététicien ;
- pédicure ;
- podologue ;
- esthéticien ;
- infirmier ;
- masseur-kinésithérapeute ;
- professeur de gymnastique ;
- psychologue ;
- responsable des équipes ;
- responsable unité de soins.

## 2.4. Hors filière conventionnelle

Dans le cadre de l’activité thermique dominante de l’établissement, tout poste de travail afférent au fonctionnement ou à l’exploitation d’une activité accessoire d’hébergement et de petite restauration ou assimilée, dont, par exemple, les postes de gardien de nuit, de surveillant, de serveur, de cuisinier, peut être pourvu par un CDII.

### 3. Modalités de versement de la rémunération

#### 3.1. Principes généraux et lissage

La rémunération est par principe lissée sur l'année et est donc versée sur 12 mois.

La rémunération (salaire de base, primes, autres éléments accessoires) est acquise au prorata de la période de travail. Les primes et autres accessoires de la rémunération ne sont acquis qu'au cours des seules périodes travaillées, à l'exception des éléments de rémunération soumis au régime des avantages en nature logement qui sont dus pendant les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail prévue, sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire est effectué dans le cas contraire.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'a pas accompli la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération est régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

#### 3.2. Option : la rémunération non lissée

Un salarié peut opter, lors de son embauche, pour le versement d'une rémunération non lissée. Cette option fait l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail. L'option est irrévocable en cours d'année civile et peut être modifiée d'un commun accord des parties au plus tard le 30 novembre pour l'année civile suivante.

Dans le cas d'une rémunération non lissée, la rémunération due (salaire de base, primes, autres éléments accessoires) est acquise au prorata de la période de travail. Les primes et autres accessoires de la rémunération ne sont acquis qu'au cours des seules périodes travaillées.

La possibilité d'opter pour une rémunération non lissée est conditionnée à la persistance de sa légalité.

Il est précisé que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés et que la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instituent comme règle la rémunération lissée.

### 4. Mentions obligatoires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement écrit et doit mentionner :

- la qualification conventionnelle ;
- l'emploi ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### 5. Période minimale de travail et assiette de l'ancienneté

Compte tenu des caractéristiques de l'activité, la société ne peut proposer un CDII dont la durée de travail serait inférieure à 5 mois (1 mois comptant 30 jours).

La durée de travail inclut les congés payés acquis.

L'ancienneté d'un salarié en CDII est acquise pendant les périodes travaillées et non travaillées, en application des règles légales relatives à la détermination de l'ancienneté.

## 6. Modalités de recrutement et principes de non-discrimination

Dans le cadre du recrutement d'un poste sous contrat à durée indéterminée intermittent, l'employeur dispose de la liberté d'embauche propre à un recrutement en contrat à durée indéterminée sous les réserves suivantes :

- l'employeur est tenu de respecter une procédure d'embauche garantissant l'application effective du principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 ;
- les postes à pourvoir doivent avoir fait l'objet d'une information préalable par voie d'affichage sur les lieux de travail auprès des salariés affectés à l'établissement, les invitant, le cas échéant, à postuler ;
- les salariés employés à temps partiel, ayant demandé une modification de leur taux d'emploi dans les 12 mois précédant l'ouverture de ce poste, doivent être informés de son ouverture et être invités, le cas échéant, à postuler.

Le salarié sera objectivement informé de la nature du CDII et, notamment, des conditions de choix du lissage ou non du salaire sur l'année et de la non-prise en charge, par Pôle emploi, des périodes non travaillées.

Les démarches d'informations préalables doivent être faites selon un calendrier compatible avec la procédure de recrutement.

Aucun salarié ne peut être exclu d'une procédure de recrutement, se voir privé de la priorité de réembauche dont il bénéficie, et plus généralement être l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son refus passé ou présent de conclure un CDII.

## 7. Participation aux institutions représentatives du personnel (IRP)

Les salariés en CDII sont inclus dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés en CDI. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDII ont la faculté de prendre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.

## 8. Dispositions finales

### 8.1. Date d'application et durée

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes.

### 8.2. Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

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

Fait à Paris, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNETH.

**Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

AVENANT N° 23 DU 9 OCTOBRE 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES  
AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014

NOR : ASET1451214M

IDCC : 2104

Entre :

La CNEPh,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération minimale conventionnelle*

Les écarts minimaux conventionnels garantis correspondant à chaque niveau d'emploi sont fixés comme suit :

	ÉCART MINIMAL CONVENTIONNEL GARANTI (différence en euros bruts par mois, par rapport à l'échelon précédent)
Agent d'exécution 1	
Agent d'exécution 2	12
Agent qualifié	12
Agent thermal CQP branche	15
Agent hautement qualifié	80
Technicien	30
Technicien qualifié	70
Technicien hautement qualifié	70
Cadre 1	

	ÉCART MINIMAL CONVENTIONNEL GARANTI (différence en euros bruts par mois, par rapport à l'échelon précédent)
Cadre 2	
Cadre supérieur	

L'intitulé CQP couvre la qualification professionnelle instituée et reconnue par la branche dans ses dénominations actuelles et futures.

Les salariés relevant de la filière soins titulaires d'un CQP sont de droit et immédiatement embauchés ou employés au minimum en tant qu'agent d'exécution second échelon.

## **Article 2**

### *Prise d'effet*

La modification de la grille des écarts minimaux conventionnels définis à l'article 1<sup>er</sup> prend effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Fait à Paris, le 9 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**TRAVAUX PUBLICS**

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2014

RELATIF À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET LE DUMPING SOCIAL  
À DESTINATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE PUBLIC

NOR : ASET1451215M

DÉCLARATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DES TRAVAUX PUBLICS  
EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET LE DUMPING SOCIAL  
À DESTINATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE PUBLIC

La libre circulation des travailleurs européens et la libre prestation de services en Europe sont des droits fondamentaux et des principes essentiels dans une Europe intégrée. Le détachement des travailleurs est l'une des formes de cette mobilité des salariés et des entreprises au sein de l'Union, qui s'est plus particulièrement développée depuis 2006. Cette liberté, garantie par les traités européens, doit être soutenue mais encadrée conformément au respect des droits sociaux des travailleurs détachés et d'une concurrence loyale entre les entreprises.

En effet, la crise économique et sociale que traverse aujourd'hui la France, et tout particulièrement le secteur des travaux publics, suscite une concurrence exacerbée entre les entreprises. Elle se traduit par une forte pression sur les prix des marchés, entraînant parfois un détournement du régime du détachement des travailleurs, source de dumping social.

Les entreprises respectueuses du droit sont ainsi victimes de dérives au détriment des salariés portant notamment sur :

- le non-respect par certaines entreprises des obligations prévues par la loi (en matière de déclaration de personnel, par exemple) ;
- le détournement du régime du détachement de salariés étrangers et de la prestation de services internationale avec non-respect des salaires minima, non affiliation à une caisse de congés, entreprises boîtes-aux-lettres, non-respect des règles en matière de santé-sécurité des travailleurs...
- les conditions indignes d'hébergement et de déplacements des salariés détachés ;
- les travaux effectués par certains salariés en dehors de tout cadre légal.

Cette évolution est d'autant plus préoccupante qu'elle perturbe les équilibres économiques et sociaux, conduit à des situations de désordre social et crée un préjudice à la collectivité :

- en provoquant une évasion de recettes fiscales et sociales ;
- en détruisant l'emploi et en augmentant ainsi le chômage ;
- en dégradant les conditions de travail, y compris au détriment des efforts portés sur la formation et la sécurité des salariés ;
- en affectant la qualité des ouvrages ;
- en influant négativement sur les capacités d'investissement dans l'outil de production.



Le développement de ces pratiques « low cost » détériore l'image de la profession au risque d'une évolution du modèle économique et social traditionnel du secteur fondé sur le dialogue social et des opportunités de formation et de promotion tout au long des carrières dans les travaux publics. Cette dérive doit être combattue avec fermeté et efficacité.

Les partenaires sociaux des travaux publics réclament une mobilisation de l'ensemble des intervenants de la filière pour lutter contre ce fléau.

L'activité des entreprises de travaux publics reposant pour 70 % sur les marchés de la commande publique, les partenaires sociaux du secteur souhaitent alerter les maîtres d'ouvrage public sur les effets désastreux des abus au régime de détachement des travailleurs, au détriment d'une concurrence loyale et des droits des salariés.

Il est impératif que les maîtres d'ouvrage participent de manière constante à la lutte contre le dumping social en s'assurant du respect d'une concurrence loyale et des obligations sociales des entreprises.

A ce titre, les partenaires sociaux de la profession rappellent :

- les responsabilités incombant aux maîtres d'ouvrage en cas d'attribution d'un marché à une offre anormalement basse, de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre de travail. A ce titre, les partenaires sociaux tiennent à annexer à la présente déclaration des recommandations à destination des maîtres d'ouvrage public ;
- l'obligation faite aux maîtres d'ouvrage de vérifier la régularité fiscale et sociale des entreprises avant l'attribution d'un marché.

Les partenaires sociaux se félicitent du renforcement des mesures de contrôles et de responsabilités des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordres dans le cadre de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

La présente déclaration s'inscrit dans la continuité du plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2013-2015.

Fait à Paris, le 9 septembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNTP ;  
FNSCOP.

**Syndicats de salariés :**

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

## ANNEXE

### **Attribution des marchés publics de travaux Rappel des obligations des maîtres d'ouvrage**

#### I. – Engagement de la responsabilité du pouvoir adjudicateur

En cas d'attribution à une offre anormalement basse :

Il appartient au pouvoir adjudicateur de s'assurer que l'offre présentée permet à son auteur de respecter ses obligations sociales issues du code du travail et des conventions collectives, notamment en matière de rémunération (cf. fiche technique de Bercy relative à l'offre anormalement basse du 17 avril 2012).

En effet, le pouvoir adjudicateur encourt dans ce cas plusieurs risques : financier, de défaillance du titulaire, de mauvaise qualité de l'ouvrage, de travail dissimulé.

En cas de travail dissimulé :

Il est interdit de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé (art. L. 8221-1 du code du travail).

La responsabilité encourue par le pouvoir adjudicateur est triple :

Pénale : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (art. L. 8224-1 du code du travail).

Financière : le pouvoir adjudicateur assume une responsabilité solidaire avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, aides publiques éventuellement versées, rémunérations, indemnités et charges dues à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet des formalités prévues pour l'embauche et la délivrance des bulletins de paie. Des obligations de vérification sont prévues pour toute prestation supérieure à 3 000 €, lors de la conclusion du contrat, et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat (art. L. 8222-1 à L. 8222-7 du code du travail).

Financière en cas de sous-traitance avec obligation de mise en demeure : le pouvoir adjudicateur informé qu'un sous-traitant est en situation irrégulière doit enjoindre aussitôt son cocontractant ([l'entrepreneur principal]) de faire cesser sans délai cette situation. A défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations, rémunérations et charges (art. L. 8222-5 du code du travail).

En cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail :

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer, pour quelle que durée que ce soit, un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (art. L. 8251-1 du code du travail).

La responsabilité du pouvoir adjudicateur peut être engagée à titre pénal et financier dans les mêmes conditions qu'en cas de travail dissimulé.

#### II. – Vérification des pièces à fournir

Tout candidat doit fournir les justificatifs de sa régularité fiscale et sociale <sup>(1)</sup>, qu'il soit français ou étranger (cf. ci-après) (art. 46-I et II du CMP).

---

(1) Un candidat qui est dans l'impossibilité de produire les documents exigés ci-dessus compte tenu de l'organisation des administrations et organismes de son pays d'origine devra les remplacer par une déclaration sous serment, ou par une déclaration solennelle faite par l'intéressé devant l'autorité judiciaire ou administrative compétente, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays lorsqu'un tel serment n'existe pas (art. 46-II du CMP).

Si le candidat ne les produit pas dans les délais impartis, son offre doit être rejetée, le candidat éliminé (art. 46-III du CMP).

Le pouvoir adjudicateur peut exiger en outre que les candidats joignent, aux documents rédigés et remis dans une autre langue, une traduction en français certifiée conforme à l'original par un traducteur assermenté (art. 46-IV du CMP).

Situation fiscale :

- un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire de l'entreprise ;
- ou, si l'entreprise n'est pas établie dans un pays de l'Union européenne, un document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise auprès de l'administration fiscale française.

Situation sociale :

- un document attestant la régularité de la situation sociale au regard du règlement (CE) n° 883/2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale. Il peut s'agir des certificats de détachement (dits E101 ou A1), et ;
- lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que l'entreprise est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent.

A défaut des documents mentionnés ci-dessus, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 du code de la sécurité sociale émanant de l'URSSAF. Dans ce cas, le pouvoir adjudicateur doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Immatriculation :

Lorsque l'immatriculation de l'entreprise à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription.

Emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail :

Une liste nominative doit préciser, pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Cette liste devra impérativement être complétée si l'entreprise décide en cours d'exécution du chantier d'employer sur celui-ci du personnel étranger non prévu à l'origine, soumis à autorisation de travail (art. D. 8254-2 du code du travail).

### III. – Nouvelles obligations visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale

Vérification de la déclaration de détachement et de la nomination d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national (art. L. 1262-4-1 du code du travail) :

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage qui contracte avec une entreprise qui détache des salariés doit vérifier, avant le début du détachement, que celle-ci a bien effectué la déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail et a effectivement désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national.

Sanctions : amende administrative de 2 000 € au maximum par salarié détaché et au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai de 1 an. Le montant total de l'amende ne peut dépasser 10 000 €.

Vigilance et responsabilité en matière d'hébergement (art. L. 4231-1 du code du travail) :

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage informé par écrit par un inspecteur du travail que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont logés dans

des conditions incompatibles avec la dignité humaine doit l'enjoindre par écrit de faire cesser cette situation sans délai.

Sanction : à défaut de régularisation, le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage doit prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés (en attente du décret).

Vigilance en matière d'application de la législation du travail (art. L. 8281-1 du code du travail) :

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage informé par écrit par l'inspecteur du travail d'une infraction aux dispositions légales ou conventionnelles applicables aux salariés d'un sous-traitant direct ou indirect dans les matières suivantes :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5° Exercice du droit de grève ;
- 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- 9° Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'âge d'admission au travail, à l'emploi des enfants,

doit enjoindre aussitôt par écrit le sous-traitant de faire cesser cette situation.

Il informe ensuite l'inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.

Sanction : si le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage ne remplit pas ses obligations d'injonction du sous-traitant et d'information de l'inspecteur du travail, il est passible d'une sanction (en attente du décret).

Vigilance en matière de paiement du salaire minimum ou conventionnel (art. L. 3245-2 du code du travail) :

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage qui est informé par un inspecteur du travail du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant doit l'enjoindre aussitôt de faire cesser sans délai cette situation.

Il informe ensuite l'inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.

Sanction : en cas de manquement à l'obligation d'injonction et d'information de l'inspecteur du travail, le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues (en attente du décret).

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/48

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 2 du 23 septembre 2014.....</b>	<b>76</b>
<b>Exploitations agricoles (Orne) : avenant n° 1 du 7 octobre 2014.....</b>	<b>82</b>
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 2 du 29 septembre 2014.....</b>	<b>87</b>
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, maraîchage, horticulture et pépinières, entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et CUMA (Maine-et-Loire) : avenant n° 4 du 4 septembre 2014 .....</b>	<b>91</b>
<b>Production agricole (Ardèche [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 11 septembre 2014.....</b>	<b>96</b>
<b>Production agricole (Isère [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 18 septembre 2014 ....</b>	<b>101</b>

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Dordogne)**  
**(4 décembre 2009)**  
(Etendu par arrêté du 15 novembre 2010,  
*Journal officiel* du 25 novembre 2010)

**AVENANT N° 2 DU 23 SEPTEMBRE 2014**

NOR : AGRS1497339M

Entre :  
La FDSEA ;  
Le syndicat des champignonnistes ;  
La FDCUMA ;  
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles,  
D'une part, et  
Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;  
La FGTA FO de la Dordogne ;  
La section départementale de la Dordogne du SNCEA CFE-CGC ;  
Le syndicat départemental CFTC-Agri,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 4 décembre 2009. Certaines modifications prennent également en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

- le délai d'ancienneté est porté à 6 mois ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- les modalités de calcul de l'incapacité permanente de travail sont modifiées ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail sont modifiées ;
- les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

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

### *Salariés bénéficiaires : modification de la clause d'ancienneté*

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont abrogées et 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 cadre 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

### *Incapacité temporaire*

Le paragraphe « Conditions et modalités de l'indemnisation » de l'article 5.1 « Garantie incapacité temporaire de travail » est abrogé et remplacé par le suivant :

#### « Conditions et modalités de l'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 sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur désigné à l'article 4, à la condition toutefois de justifier de l'ancienneté prévue à l'article 3.

#### 1. Conditions du versement des indemnités journalières du salarié ayant entre 6 et 9 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant entre 6 et 9 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- à compter du 61<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 71<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

#### 2. Conditions du versement des indemnités journalières du salarié ayant au moins 9 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant au moins 9 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

#### 3. Autres conditions

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- 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. »



### Article 3

#### *Incapacité permanente*

Les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe « Modalités de versement » de l'article 5.2 « Garantie incapacité permanente » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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. »

### Article 4

#### *Capital décès*

Au 1 « Capital décès » de l'article 5.3 « Garantie décès », les dispositions du paragraphe a « Montant » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) :

- un capital décès de base égal à 100 % de son salaire brut soumis à cotisations ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire pris en compte correspond aux 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 intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

### Article 5

#### *Cotisations*

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

#### « Article 7

#### *Cotisations*

##### 1. Taux, assiette, répartition des cotisations, collecte

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les cotisations sont appelées pour les salariés justifiant de l'ancienneté précisée à l'article 3 ci-dessus et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

*(En pourcentage.)*

	CONDITION d'ancienneté	TAUX de cotisation	PART patronale	PART salariale
Incapacité temporaire	A partir de 6 mois			
Incapacité temporaire de travail		0,425		0,425
Incapacité permanente	A partir de 6 mois			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3		0,061	0,036	0,025
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégories 2 et 3		0,244		0,244

	CONDITION d'ancienneté	TAUX de cotisation	PART patronale	PART salariale
Décès	Sans condition d'ancienneté	0,286	0,212	0,074
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation)		0,515	0,515	
Assurance des charges sociales patronales		0,190	0,190	
Total		1,721	0,953	0,768

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

- au premier jour pour la garantie décès ;
- après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les autres garanties : 1,721 %, tranches A et B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 55,37 % financés par l'employeur, soit 0,953 % ;
- 44,63 % financés par le salarié, soit 0,768 %.

Incapacité temporaire :

Les employeurs prennent uniquement à leur charge la part obligatoire légale (loi de mensualisation) de la garantie incapacité temporaire, soit 0,515 %, la part conventionnelle de cette garantie en relais mensualisation étant intégralement prise en charge par les salariés au taux de 0,425 %.

Les employeurs versent également une cotisation de 0,190 % exclusivement à leur charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,036 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégories 2 et 3, et une partie de la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux global de 0,269 %.

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre celui-ci et la MSA.

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

## 2. Evolution ultérieure des cotisations

Les taux de cotisations ci-dessus sont garantis par l'institution jusqu'au 31 mai 2015.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte décidera soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

### 3. Suspension du contrat de travail

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

## Article 6

### *Portabilité*

Est ajouté un article 7 *bis* « Portabilité » rédigé comme suit :

### « Article 7 *bis*

#### *Portabilité*

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

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

Le coût de la portabilité prévoyance décidé par le conseil d'administration d'Agri-Prévoyance pour l'institution donnera lieu, après information des partenaires sociaux, à une répercussion sur les taux de cotisations du régime en place. Cette répercussion devra faire l'objet d'un nouvel avenant.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultat. »

## Article 7

### *Annexe*

L'accord du 4 décembre 2009 est complété par l'annexe suivante :

### « 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 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

## **Article 8**

### *Maintien des autres dispositions*

Les autres dispositions de l'accord sont maintenues.

## **Article 9**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 10**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, sauf les articles 1<sup>er</sup> et 2 qui prendront effet au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et les articles 6 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Périgueux, le 23 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Orne)  
(19 juin 2009)**

(Étendu par arrêté du 8 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 16 décembre 2009)

**AVENANT N° 1 DU 7 OCTOBRE 2014**

NOR : AGRS1497342M

Entre :

La FDSEA de l'Orne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Orne ;

L'UD CFE-CGC de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 19 juin 2009. Certaines modifications prennent en compte les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

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

Le premier alinéa du paragraphe « Garantie décès » de l'article 5 « Garanties » est modifié comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté, l'organisme assureur verse, à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès). En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

## Article 2

Les dispositions « En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail » du paragraphe « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 5 « Garanties » sont modifiées comme suit :

« En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail

Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront à compter du premier jour d'arrêt d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA leur garantissant 90 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités légales de la MSA.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci-après :

- supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans d'ancienneté : 30 jours ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 40 jours ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 50 jours ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 60 jours ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 70 jours ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 80 jours ;
- supérieure à 31 ans : 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA. »

## Article 3

Les dispositions « En cas de maladie et d'accident de la vie privée » du paragraphe « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 5 « Garanties » sont modifiées comme suit :

« En cas de maladie et d'accident de la vie privée

Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA leur garantissant 90 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités légales de la MSA.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci-après :

- supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans d'ancienneté : 30 jours ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 40 jours ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 50 jours ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 60 jours ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 70 jours ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 80 jours ;
- supérieure à 31 ans : 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, l'indemnisation se

poursuit à hauteur de 80 % du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA. »

#### Article 4

Le premier alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente professionnelle » de l'article 5 « Garanties » est modifié comme suit :

« Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence. 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 à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

#### Article 5

L'article 7.1 « Assiette » est complété par l'alinéa suivant :

« Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté prévue pour chaque garantie est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

#### Article 6

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » est modifié comme suit :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

– 1,50 % tranche A/tranche B.

Ce taux global est réparti comme suit :

– 65 % à la charge des employeurs, soit 0,97 % ;

– 35 % à la charge des salariés, soit 0,53 %.

Détail des cotisations par garantie  
et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,37		0,37
Incapacité temporaire de travail :			
– maintien de salaire	0,41		0,94
– relais maintien de salaire		0,53	
– cotisation assurance charges sociales patronales	0,15		0,15
Incapacité permanente de travail d'origine professionnelle	0,04		0,04
Total	0,97	0,53	1,50

Les cotisations décès sont dues dès le premier jour d'embauche. Les cotisations incapacité temporaire et permanente de travail sont appelées après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou en cas de transfert des droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié. »

## Article 7

L'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

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

## Article 8

Est créé un article 7.5 « Portabilité », rédigé comme suit :

« Article 7.5

*Portabilité*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 1 du 7 octobre 2014).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## Article 9

Les autres clauses de l'accord sont inchangées.

## Article 10

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

Les parties signataires demandent son extension.

Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014, ou, à défaut, à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'article 8 sur la portabilité entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Fait à Alençon, le 7 octobre 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 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Bouches-du-Rhône)**  
**(6 octobre 2009)**  
(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,  
*Journal officiel* du 30 mars 2010)

---

AVENANT N° 2 DU 29 SEPTEMBRE 2014

NOR : *AGRS1497338M*

---

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FDCUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

L'UD FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord départemental du 6 octobre 2009 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.

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

*Modification de l'article 3 « Salariés bénéficiaires »*

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

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non affilié à l'AGIRC, ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

A l'exclusion :

- des dispositions concernant la garantie invalidité permanente du salarié résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, qui s'appliquent à tout salarié ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord, la condition d'ancienneté étant réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté ;
- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles. »

## Article 2

### *Modification de l'article 5 « Garanties »*

La condition d'ancienneté étant modifiée, il est nécessaire de préciser :

- l'assiette de calcul du capital décès ;
- le délai de carence permettant d'articuler la garantie incapacité temporaire qui relève de l'obligation légale et la garantie incapacité temporaire en relais de cette obligation légale ;
- le salaire de référence des rentes incapacité permanente professionnelle et invalidité.

Ainsi :

1. Les dispositions du paragraphe « Garantie décès » de l'article 5 « Garanties » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« En cas de décès du salarié ayant l'ancienneté requise et quelle que soit l'origine du décès, à l'exception des exclusions inhérentes à l'organisme gestionnaire, il est versé par l'organisme gestionnaire aux ayants droit du salarié, conjoint, concubin, titulaire d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. »

2. Le paragraphe « Garantie incapacité temporaire : relais de la garantie de rémunération » de l'article 5 « Garanties » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Garantie incapacité temporaire relais du complément de rémunération

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié ayant l'ancienneté requise bénéficiera :

- d'une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence. Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA ;
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

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

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

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de salaire par l'employeur au

titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent à celles que l'intéressé perçoit de la MSA. En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales sur la mensualisation bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et à compter du 70<sup>e</sup> jour d'absence dans les autres cas.

L'organisme gestionnaire verse cette indemnité journalière à l'employeur, qui reconstitue pour le salarié un bulletin de salaire, avec notamment les prestations complémentaires versées. »

### **Article 3**

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

##### **1. Modification du paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail »**

Les dispositions dudit paragraphe sont abrogées et 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, incapacité permanente professionnelle et invalidité 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.

En cas de suspension du contrat de travail intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

##### **2. L'article 7 est complété par un paragraphe 5 « Portabilité » rédigé comme suit :**

#### **« 5. Portabilité**

Les salariés bénéficient des dispositions légales (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier 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 4**

##### *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 le paragraphe 1 de l'article 3 : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- pour le paragraphe 2 de l'article 3 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ce paragraphe fait référence.

#### **Article 5**

##### *Formalités administratives*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant, signé et chaque page paraphée, pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 29 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE  
OU D'ACCIDENT DES SALARIÉS DES EXPLOITATIONS  
DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DES ETAF ET CUMA  
(Maine-et-Loire)  
(19 juin 2002)**

(Etendu par arrêté du 26 février 2003,  
*Journal officiel* du 12 mars 2003)

---

AVENANT N° 4 DU 4 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1497341M

Entre :

La FDSEA ;

La fédération viticole d'Anjou et de Saumur ;

La fédération départementale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire, section Maine-et-Loire ;

La FNPHP de l'Anjou et du Maine,

D'une part, et

Le SGA CFDT de Maine-et-Loire ;

L'UD CGT ;

L'UD FO ;

Le syndicat des salariés agricoles de l'Anjou CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord du 19 juin 2002.

Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

– des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de l'incapacité temporaire ;

- les modalités de calcul des prestations incapacité permanente sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur la suspension du contrat de travail ;
- des dispositions concernant la portabilité ont été ajoutées.

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

L'article 3 « Incapacité temporaire » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 3

##### *Incapacité temporaire*

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant les 135 premiers jours.

A compter du 136<sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, égale à 25 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Lors de chaque arrêt de travail, les détails d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1<sup>er</sup> jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- du 4<sup>e</sup> jour d'absence dans les autres cas. »

### **Article 2**

L'article 4 « Incapacité permanente » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 4

##### *Incapacité permanente*

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente incapacité de travail, pour un taux au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % de 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de mise en invalidité ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

### **Article 3**

L'article 5 « Décès » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 5

##### *Décès*

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité funéraire.

##### *Capital décès*

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires cités ci-dessous, selon l'ordre de priorité suivant et à défaut de désignation expresse faite par le salarié :

- à son conjoint survivant, non séparé de corps ;
- à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ;
- à son concubin justifiant de 2 années de vie commune ;

- à ses enfants ;
- à ses héritiers.

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

#### Rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 1 000 € jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire ;
- 1 500 € du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 2 000 € du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études.

Ces montants font l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

#### Indemnité de frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du cocontractant d'un Pacs ou, à défaut, du concubin ou des enfants à charge du salarié, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette indemnité est versée au salarié.

En cas de décès du salarié, l'indemnité frais d'obsèques, qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, sera versée à la personne qui aura supporté les frais d'obsèques. »

### Article 4

L'article 6 « Financement des garanties » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 6

##### *Financement des garanties*

La garantie est financée par une cotisation égale à 1,56 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés, dont 0,85 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,41 % au titre de l'incapacité permanente, 0,30 % au titre de la garantie décès (dont 0,16 % au titre de la rente éducation OCIRP).

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

Incapacité temporaire :

- 0,48 % supporté par l'employeur ;
- 0,37 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

- 0,17 % supporté par l'employeur ;
- 0,24 % supporté par le salarié.



Garantie décès :

- 0,18 % supporté par l'employeur ;
- 0,12 % supporté par le salarié.

#### Suspension du contrat de travail

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

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

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

#### Portabilité

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

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

#### Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, sauf les dispositions relatives à la portabilité qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015. En cas d'arrêté d'extension postérieur au 31 décembre 2014, il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sauf pour les dispositions relatives à la portabilité qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015.

#### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en six exemplaires, à la DIRECCTE des Pays de la Loire, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 4 septembre 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 perçues au titre de la même période ;

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

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

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

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES  
(Ardèche)  
(7 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

**AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2014**

NOR : AGRS1497337M

Entre :

La FDSEA de l'Ardèche ;

Les entrepreneurs des territoires de l'Ardèche ;

La FDCUMA de l'Ardèche,

D'une part, et

Le SGA CFDT Drôme-Ardèche ;

L'union interdépartementale FGTA FO ;

L'union interdépartementale 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 départemental du 7 juillet 2009 en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes et 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.

Le présent avenant a également pour objet de revoir les taux de cotisation afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

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

*Salariés bénéficiaires*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit.

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

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

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective 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.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

## **Article 2**

### *Garanties*

L'article 4 « Garanties » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux deux options offertes par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

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

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

Le salarié doit justifier de 6 mois d'ancienneté continue au titre d'un même contrat de travail.

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

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

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

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

#### **2. Option incapacité permanente toutes origines 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories**

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

### Article 3

#### *Cotisations*

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisation destiné au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 4 est de 0,86 %, tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire :	0,71		
– garantie conventionnelle	0,15		0,15
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,15	0,15	
Incapacité permanente	0,30	0,16	0,14
Total	1,01	0,72	0,29

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS Groupama et financées par la cotisation assurance des charges sociales. »

### Article 4

#### *Suspension du contrat de travail*

L'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

### Article 5

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

Il est ajouté à l'article 7 « Cotisations » de l'accord un article 7.5 « 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 11 septembre 2014).

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

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

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

- pour les articles 1<sup>er</sup> et 2 : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- pour les articles 3 et 4 : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014, à défaut, le premier jour du trimestre civil qui suit cette publication ;
- pour l'article 5 : de 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 nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Privas, le 11 septembre 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 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Isère)**  
**(9 juillet 2009)**

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

**AVENANT N° 1 DU 18 SEPTEMBRE 2014**

NOR : AGRS1497340M

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FDCUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le syndicat des ouvriers agricoles FO de l'Isère ;

Le SGA CFDT de l'Isère ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CFTC de l'Isère ;

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 départemental du 9 juillet 2009 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 et de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Le présent avenant a également pour objet de revoir les taux de cotisation afin d'équilibrer les comptes de ce régime dans l'objectif d'en pérenniser l'existence.

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application professionnel et territorial » de l'accord du 9 juillet 2009 est abrogé et remplacé comme suit :

« Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations agricoles dont l'activité principale est la polyculture et/ou l'élevage (à l'exclusion de l'aquaculture et de la



conchyliculture), les cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles, les CUMA ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration.

Sont concernés tous les travaux effectués dans les établissements, services et coopératives dont le siège, représenté, lorsque cela est le cas, par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Isère, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et cela où que soient domiciliés les employeurs et les salariés. »

## **Article 2**

### *Salariés bénéficiaires*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

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

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective 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.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

## **Article 3**

### *Garanties*

L'article 4 « Garanties » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux deux options offertes par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

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

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

Le salarié doit justifier de 6 mois d'ancienneté continue au titre d'un même contrat de travail.

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

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut, cotisations salariales à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indem-

nisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

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

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

## 2. Option incapacité permanente toutes origines 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories

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

### Article 4

#### *Cotisations*

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

« Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisation destiné au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 4 est de 1,01 %, tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire :	0,71		
– garantie conventionnelle	0,15		0,15
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,15	0,15	
Incapacité permanente	0,30	0,16	0,14
Total	1,01	0,72	0,29

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS Groupama et financées par la cotisation assurance des charges sociales. »

### Article 5

#### *Suspension du contrat de travail*

L'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » de l'accord est abrogé et remplacé comme suit :

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

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

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

## **Article 6**

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

Il est ajouté à l'article 7 « Cotisations » de l'accord un article 7.5 « 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.

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 7**

### *Entrée en vigueur*

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

- pour les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- pour les articles 4 et 5 : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014, à défaut, le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ;
- pour l'article 6 : de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

## **Article 8**

### *Formalités administratives*

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

Fait à Saint-Etienne-de-Saint-Geoirs, le 18 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140480-001214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---