

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/02 DU 31 JANVIER 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	105

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 19-2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} juillet 2014	4
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 21 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	6
Architecture (entreprises [Martinique]) : accord du 19 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	8
Architecture (entreprises [Picardie]) : accord du 18 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	10
Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) : accord du 1 ^{er} décembre 2014 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	12
Bâtiment et travaux publics (Guyane [ingénieurs et cadres]) : convention collective du 5 mai 2014.....	14
Electricités et gaz (industries) : avenant du 28 novembre 2014 relatif à la prorogation de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	73
Familles rurales : accord n° 1 du 19 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel.....	75
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 119 du 25 novembre 2014 relatif au régime de prévoyance.....	79
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention	83
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 1 ^{er} décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	84
Journalistes et radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel.....	86
Portage de presse : adhésion par lettre du 18 décembre 2014 du SNPEP FO à la convention	91
Ports et manutention (Guyane) : avenant n° 2 du 28 mai 2014 modifiant les dispositions de la convention	92
Ports et manutention (Guyane) : avenant n° 3 du 28 mai 2014 relatif aux conventions de forfaits.....	98

Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 9 décembre 2014 relatif à la modification de la délibération D 17	103
Retraite (salariés non cadres) : avenant du 9 décembre 2014 relatif à la modification de la délibération 6 B.....	104

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 19-2014 DU 27 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : ASET1550006M

IDCC : 2941

Entre :

La FNAAFP-CSF ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1^{er} juillet 2014, à 5,355 €. »

Article 2

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

Cet accord, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Article 4

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(GUYANE)

NOR : ASET1550011M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,52 € pour l'ensemble de la région Guyane, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Cayenne, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1550012M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,52 € pour l'ensemble de la région Martinique, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Fort-de-France, le 19 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(PICARDIE)

NOR : ASET1550014M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,28 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic et à 1 600 € brut.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Amiens, le 18 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1550013M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur de point (VP) est fixée à 7,35 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Niort, le 1^{er} décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
IDCC : 3204. – Ingénieurs et cadres
(Guyane)

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 MAI 2014

NOR : ASET1451011M
IDCC : 3204

PRÉAMBULE

En préambule à la présente convention collective régionale, les signataires ont voulu apporter une définition de ce qu'est un ingénieur et cadre, notamment par rapport à la catégorie des ETAM.

En effet, si l'annexe I de la convention expose de façon détaillée les critères de classification dans la catégorie ingénieurs et cadres, avec des développements indispensables sur les contenus des métiers selon lesdits critères, et si elle établit des règles sur l'évolution des carrières, il a semblé primordial aux signataires de donner aux employeurs et aux salariés couverts par la convention, et devant donc obligatoirement l'appliquer, leur vision paritaire et l'esprit dans lequel la convention a été construite et négociée.

La convention se présente comme un tout à prendre, à suivre et à respecter en l'état, et en aucune façon comme un texte séable et interprétable à volonté par les uns ou par les autres.

Un ingénieur et cadre se caractérise par :

- un niveau de compétences, techniques et/ou de gestion et management ;
- des capacités à recevoir et à exercer en autonomie des délégations et, de ce fait, à représenter et à engager l'entreprise ;
- une catégorisation liée à ces compétences et capacités, et à leur exercice.

Le niveau de compétences, techniques et/ou de gestion et management :

- un ingénieur ou un cadre possède des compétences, qu'elles proviennent de sa formation ou de son expérience, et les exerce en autonomie en matière technique et/ou de gestion et management ;
- l'ingénieur ou le cadre se situe dans les niveau et position de la grille des classifications de B (1 à 4) à C (1 et 2), voire D, en fonction de l'ampleur de ses compétences et de sa capacité à les exercer. Ces niveau et position sont donc ceux applicables et utilisables dans les entreprises du champ de la convention pour les ingénieurs et cadres ;
- le niveau A et ses deux positions 1 et 2 sont réservés aux seuls jeunes diplômés acquérant d'emblée la position d'ingénieur et cadre en fonction de leur formation initiale.

La capacité à recevoir et à exercer des délégations et, de ce fait, à représenter et à engager l'entreprise :

- la représentation de l'entreprise et la faculté de l'engager sont des facteurs inhérents aux fonctions des ingénieurs et cadres, pour lesquelles ils reçoivent usuellement délégation ;

- dans le contexte particulier de la Guyane, de sa géographie et de l'aménagement de son territoire, ce sont également des facteurs habituels et fréquents pour les responsables missionnés sur des opérations en sites éloignés et isolés ;
- la délégation temporaire attribuée à un salarié dans un tel contexte ne peut suffire à faire entrer automatiquement celui-ci dans une catégorie ingénieurs et cadres supérieure à celle où il se situe, ou d'une catégorie ETAM à celle d'ingénieurs et cadres ;
- mais, à l'inverse, elle ne peut avoir pour résultat de faire exercer systématiquement et durablement par une catégorie ou un niveau de salariés des responsabilités qui entrent dans le champ de compétences d'une catégorie ou d'un niveau supérieurs ;
- les conditions d'attribution et d'exercice des délégations (ampleur, durée, moyens attachés...) au sein même de la catégorie ingénieurs et cadres et entre celle-ci, d'une part, et la catégorie ETAM, d'autre part, doivent donc être clairement distinguées et définies dans les entreprises.

La catégorisation liée aux compétences et aux capacités et à leur exercice :

- une fonction ou un poste ne doit pas être systématiquement synonyme de statut catégoriel (ETAM, ou ingénieurs et cadres) ;
- en revanche, les critères de classification sont un moyen d'évaluation d'un salarié pouvant amener à son positionnement en catégorie ingénieurs et cadres, et ce indépendamment de la fonction qu'il exerce ou du poste qu'il occupe.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application territorial

La présente convention collective régit, en Guyane, les relations de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous et, d'autre part, les ingénieurs et cadres qu'ils emploient à une activité de bâtiment et de travaux publics sur le territoire de la Guyane.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens des articles L. 7311-3, L. 7313-1 et L. 7313-2 du code du travail, qui relèvent de la convention collective nationale étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile, au sens des articles L. 7411-1 et L. 7412-1 du code du travail.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances régionales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de la Guyane, que les uns comme les autres y soient établis ou qu'ils viennent y travailler.

Article 1.2

Champ d'application professionnel

Sont considérées à titre indicatif comme entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes celles qui relèvent de la section F « Constructions et travaux de construction » de la nomenclature 2008 NAF rév. 2 et qui suivent (classes et sous-classes).

41.20	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels
42.11	Construction de routes et autoroutes
42.12	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
42.13	Construction de ponts et tunnels
42.21	Construction de réseaux pour fluides
42.22	Construction de réseaux électriques et de télécommunications

42.91	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
42.99	Construction d'autres ouvrages de génie civil NCA
43.11	Travaux de démolition
43.12	Travaux de préparation de sites
43.13	Travaux de forages et de sondages
43.21	Travaux d'installation électrique
43.22	Travaux de plomberie et d'installation de chauffage et de conditionnement d'air
43.29	Autres travaux d'installation NCA
43.31	Travaux de plâtrerie
43.32	Travaux de menuiserie
43.33	Travaux de revêtement des sols et des murs
43.34	Travaux de peinture et vitrerie
43.39	Autres travaux de finition
43.91	Travaux de couverture
43.99	Autres travaux de construction spécialisés

En outre, le champ d'application pourra comprendre certaines industries et activités connexes ne relevant pas des classifications précédentes, mais dont la nature et la partie prépondérante de leurs activités les rattachent au secteur du bâtiment et des travaux publics, sous réserve de l'existence de conventions collectives du travail qui leur sont propres et applicables en Guyane.

La commission d'interprétation et de conciliation visée ci-après pourra se saisir de telles extensions au champ d'application.

Il est précisé que les entreprises relevant des codes suivants : 23.61Z, 23.63Z et 08.12Z, à défaut d'application de façon effective de la convention collective afférente à leur activité, doivent appliquer la présente convention.

Article 1.3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif, dans les recrutements d'ingénieurs et cadres, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les parties signataires réaffirment, enfin, leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux au niveau de la branche se réuniront pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications.

Article 1.4

Non-discrimination au travail

Aucun ingénieur ni cadre ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ingénieur ni cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 1.5

Harcèlement

Aucun ingénieur ni cadre, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.6

Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel

Article 1.6.1

Droit syndical et liberté d'opinion Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions personnelles ;
- l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect légal.

Si un ingénieur ou cadre conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et l'ingénieur ou le cadre s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ingénieurs et cadres peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.6.2

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ingénieurs et cadres aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépassent pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 1.6.3

Participation aux commissions paritaires régionales

Conformément aux articles L. 2232-3, L. 2232-4, L. 2232-8, L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de travaux publics aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée à l'ingénieur ou au cadre dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour l'instance pour laquelle le cadre a reçu mandat) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés avant chaque réunion, sauf cas de force majeure. Les absences de l'ingénieur ou du cadre ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou de ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés sur justificatifs basés sur le barème fiscal de l'indemnité kilométrique. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Le nombre d'ingénieurs et cadres bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et par organisation syndicale représentative.

Article 1.6.4

Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des ingénieurs et cadres par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1.6.5

Moyens de fonctionnement et seuils de représentation

Moyens de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le droit syndical doit s'adapter aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les bureaux mis à la disposition des IRP dans les entreprises doivent par conséquent disposer d'un matériel adapté aux TIC (accès internet et messagerie électronique).

Les employeurs mettront à la disposition des IRP un local convenable, aménagé et doté d'un matériel moderne nécessaire à son fonctionnement. Un refus d'accès aux TIC par l'employeur peut constituer un délit d'entrave au droit syndical.

L'équipement minimal nécessaire du local est le suivant :

- un micro-ordinateur ;
- une imprimante/photocopieur/scanner ;
- une ligne téléphonique indépendante, plus combiné téléphonique ;
- un fax et sa ligne ;
- une connexion internet ;
- des logiciels informatique/bureautique ;
- des mobiliers de bureau adéquats.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient en outre des fournitures de bureau et des consommables nécessaires à leur fonctionnement, dans la limite du raisonnable. L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes sont à la charge de l'employeur.

Seuils de représentation du personnel

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les seuils de représentation sont ainsi définis :

- à partir d'un effectif de 9 salariés, calculé conformément à la réglementation : 1 délégué du personnel et son suppléant ;
- à partir d'un effectif de 26 salariés, calculé conformément à la réglementation : 2 délégués du personnel et leurs suppléants ;
- à partir d'un effectif de 45 salariés, calculé conformément à la réglementation : 3 délégués du personnel et leurs suppléants.

Article 1.6.6

Informations régulières des instances représentatives du personnel

Dans les entreprises ou établissements, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, est tenu informé et consulté, de manière régulière et permanente, par le chef d'entreprise ou son représentant sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, en vertu des attributions générales qui lui sont dévolues par la législation, en particulier dans le domaine économique. L'évolution de l'emploi prend en compte, dans la mesure où elles peuvent être prévues, les conséquences des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

La convocation aux réunions obligatoires prévues par la loi précise la nature de cette information, qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours des réunions.

Par ailleurs, les représentants du personnel formulent toutes remarques au chef d'entreprise ou à son représentant s'ils estiment que cette information est de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son représentant étudie ces remarques et leur apporte une réponse au plus tard à la prochaine réunion.

Dans les entreprises ou établissements, en cas de carence de représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux ingénieurs et cadres une information régulière sur la situation de l'emploi, sous une forme et aux dates correspondant au mieux aux caractéristiques de l'entreprise et, en tout état de cause, à la fin de chaque trimestre.

Pour apprécier les conséquences de la situation de l'entreprise ou de l'établissement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises, les représentants du personnel sont informés périodiquement au moyen, en particulier, des rapports annuels, semestriels ou trimestriels et, lorsqu'il est obligatoire, du bilan social, communiqués par le chef d'entreprise ou son représentant, en application des dispositions du code du travail.

Ces informations économiques et sociales relatives à la situation de l'entreprise ou de l'établissement doivent permettre aux représentants du personnel, d'une part, de dresser un constat de l'évolution de l'emploi au cours des 12 mois précédents, d'autre part, d'appréhender cette évolution pour l'année à venir compte tenu des perspectives et, enfin, de donner un avis sur cette situation.

Pour cela, le chef d'entreprise ou son représentant remet des informations portant sur l'activité, notamment :

- le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise, lorsqu'il en existe plusieurs ;
- les bénéfices ou pertes constatées ; les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;
- la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'œuvre temporaire ;
- l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;
- les investissements, s'il y a lieu ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires.

Pour ce qui concerne l'année écoulée et en ce qui concerne l'année à venir :

- les perspectives économiques générales de l'entreprise, en faisant, si nécessaire, ressortir les prévisions en fonction des spécialités de l'entreprise ;
- et, plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.

Les représentants du personnel des entreprises ou établissements qui participent aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qui sont données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les dispositions du présent article sont destinées à améliorer, dans les entreprises ou établissements, les connaissances que les représentants du personnel doivent avoir sur leur entreprise ou sur leur établissement, afin de pouvoir apprécier et mesurer les conséquences d'une situation et d'exercer normalement leurs fonctions, dans l'objectif d'un dialogue social actif et productif.

Par ailleurs, ces dispositions sont applicables sans préjudice des autres attributions et prérogatives qui leur sont reconnues par la législation, notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.

Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnels concernés seront informés de la mise en œuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 1.6.7

Correspondant sécurité

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les salariés comme correspondant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation, ses missions et la durée de ses fonctions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise.

Aucune faute en rapport direct ou indirect avec la fonction de correspondant sécurité ne pourra être retenue à l'encontre du salarié, pendant l'exercice de sa fonction et après un délai de 6 mois à l'issue de cette dernière.

Article 1.6.8

Protection postmandat des délégués du personnel

Les délégués du personnel jouissent d'une protection postmandat d'une durée de 6 mois pour un mandat d'une durée de 2 ou 3 ans. Cette protection est étendue à 12 mois lorsqu'ils ont exercé, en un ou plusieurs mandats consécutifs, une durée totale de mandat(s) de 4 ans ou plus.

Article 1.7

Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

L'entreprise reconnaît le droit, à l'ingénieur ou au cadre, à la déconnexion des NTIC pendant les temps de repos.

Ce principe établi, il limite de fait les risques de sanction auxquels pourrait être exposé l'ingénieur ou le cadre du seul fait de ne plus être rattaché à l'entreprise pendant ses temps de repos.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1

Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable.

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ingénieur ou le cadre.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale est remis à l'ingénieur ou au cadre à cette occasion ; sans réponse de l'intéressé, l'adhésion est tacite dès la conclusion du contrat de travail.

Article 2.2

Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ingénieur ou le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au licenciement de l'ingénieur ou du cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3

Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Elle donne droit au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 ci-après.

En cas de rupture du fait du salarié, celui-ci respecte un préavis de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut exister que si elle est prévue au contrat de travail. De même, elle n'est renouvelable que si cela est prévu par le contrat de travail.

Article 2.4

Délégation de pouvoirs

Les entreprises peuvent formaliser à partir du niveau B1, par un écrit, les délégations de pouvoirs données à l'ingénieur ou au cadre, indiquant de manière précise :

- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de proposition ou de sanction dont il dispose selon sa catégorie ;
- la durée de la délégation, qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

Article 2.5

Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux ingénieurs et cadres embauchés en contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.6

Badge accès sécurité chantier

Les employeurs devront fournir aux ingénieurs et cadres embauchés le badge « accès sécurité chantier » émis par l'organisme émetteur désigné à la convention régionale du 19 novembre 2003 de lutte contre le travail dissimulé.

Le port du badge par l'ingénieur ou le cadre est obligatoire sur les chantiers.

TITRE III

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS. – DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE III.1

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Les règles relatives aux classifications et aux rémunérations, déjà évoquées en préambule, sont contenues dans l'annexe I de la présente convention collective.

Article 3.1.1

Paie

La paie est effectuée :

- soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis à l'ingénieur ou au cadre, ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;
- soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ingénieur ou le cadre à l'entreprise.

Toutefois, au-dessous du montant visé à l'article L. 3241-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ingénieur ou au cadre qui le demande.

La paie par remise d'un chèque barré ou d'espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus. Elle est perçue par l'ingénieur ou le cadre au plus tard à la date fixée par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, elle est perçue à la date butoir du 5 du mois N + 1.

Des acomptes pourront être versés aux ingénieurs et cadres qui en auront fait la demande, selon les dispositions prises par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, l'acompte est exigible le 16 du mois, pour un montant égal au maximum à 50 % du salaire mensuel de base net.

CHAPITRE III.2

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE III.2.1

HORAIRES DE TRAVAIL ⁽¹⁾

Article 3.2.1.1

Horaire collectif

La durée du travail s'inscrit en principe dans le cadre d'un horaire collectif, c'est-à-dire uniforme pour l'ensemble des salariés de l'établissement ou pour une partie d'entre eux seulement. Cet horaire, établi selon l'heure légale, indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ainsi que les heures et la durée des repos. Il peut être dérogé à la règle de l'horaire collectif, notamment par la pratique des horaires individualisés, des horaires à temps partiel, ainsi que par la mise en place des équipes de suppléance.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

(1) Les références horaires dans ce chapitre ne concernent pas les ingénieurs et cadres au forfait annuel en jours.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le lundi ou le samedi, pour tout ou partie du personnel) ;
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation du travail, tels que prévus au chapitre III.2.2 ci-après.

Article 3.2.1.2

Heures supplémentaires

La durée légale du temps de travail effectif des ingénieurs et cadres est de 1 600 heures par année civile, correspondant à une durée moyenne de 35 heures par semaine.

Les heures supplémentaires restent à l'initiative de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires :

- soit limité à 145 heures en l'absence d'accord collectif ;
- soit fixé par les partenaires sociaux dans l'entreprise au moyen d'un accord collectif.

S'ajoutent à ce contingent d'heures supplémentaires 35 heures pour le personnel dont l'horaire n'est pas annualisé.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou par accord collectif.

Sauf pour les entreprises qui annualisent le temps de travail, et à défaut d'accord collectif, le décompte des heures supplémentaires se fait sur des périodes de 1, 2, 3 ou 4 semaines, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou dans l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Toute heure supplémentaire commencée de façon probante par un ingénieur ou cadre est due. Cette disposition n'est applicable, pour les salariés en convention de forfait en heures, que pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent prévu dans la convention de forfait. Elle ne s'applique pas aux salariés en convention de forfait en jours.

Article 3.2.1.3

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent applicable, après avis des représentants du personnel et, en cas d'impossibilité de conclusion d'un accord collectif par absence de représentants du personnel, dans les conditions suivantes :

- les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou par accord collectif.

Ces heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ce temps de contrepartie obligatoire en repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou

conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit aura été acquis.

L'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.2.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Article 3.2.1.4

Dérogations

Les dérogations permanentes prévues à l'article 5 du décret du 17 novembre 1936 s'appliquent, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable.

Elles donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2.1.5

Heures de travail perdues pour cause d'intempéries

Les heures de travail perdues pour cause d'intempéries, ou pour toute autre cause imprévisible et irrésistible, pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 3.2.1.6

Durées maximales du travail

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales de travail applicables aux ingénieurs et cadres sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures ;
- repos quotidien : 11 heures ;
- repos hebdomadaire : 35 heures consécutives.

CHAPITRE III.2.2

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 3.2.2.1

Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

La semaine de travail des ingénieurs et cadres dont l'horaire de travail n'est pas annualisé est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité, ou le lundi, sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 3.2.2.3 ;
- en cas d'activités de maintenance, de service, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.

Article 3.2.2.2

Astreintes

Sans pour autant l'imposer unilatéralement au salarié, qui peut le refuser, le régime d'astreinte peut être mis en place moyennant les compensations minimales suivantes :

- salariés en forfait en jours : 1 journée si l'intervention est supérieure à 4 heures et 1 demi-journée si l'intervention est inférieure à 4 heures. Ces journées ou demi-journées seront comptabilisées sur le plafond annuel et ne viendront pas en déduction du nombre de jours de repos. Ces

compensations sont doublées dès lors que les temps d'intervention sont effectués de nuit, le dimanche ou un jour férié ;

– salariés hors forfait en jours :

- les heures d'intervention, y compris les temps de déplacement (hors heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés) seront majorées de 25 % ;
- les heures d'intervention y compris les temps de déplacement, effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés seront majorées de 100 %.

Ces entreprises veilleront à privilégier l'appel au volontariat.

L'obligation pour un salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise constitue une astreinte et non du travail effectif.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif et rémunérées comme temps de travail effectif.

Le temps d'astreinte hors intervention doit donner lieu à une indemnité ou à un temps de repos qui sera défini dans l'accord collectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit alors averti au moins 1 jour franc à l'avance. Il ne peut y avoir de programmation d'astreinte durant les périodes de congés payés ou de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Chaque salarié concerné reçoit en fin de mois un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Article 3.2.2.3

Cas du travail sur 4 ou 6 jours

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine par accord collectif, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ingénieurs et cadres qui demandent à travailler 6 jours.

Article 3.2.2.4

Conventions de forfaits annuels en heures et en jours

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre (convention individuelle de forfait, contrat de travail ou avenant au contrat de travail) ; le simple renvoi aux stipulations d'un accord d'entreprise ou de branche est nul et non avenu.

L'accord écrit précise le nombre de jours ou d'heures compris dans le forfait, les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose l'ingénieur ou le cadre pour l'exercice de ses fonctions et, le cas échéant, l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un ingénieur ou d'un cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sera informé du nombre d'ingénieurs et de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours ; il est consulté, avant toute conclusion de convention, sur son fondement au regard du critère d'autonomie de l'ingénieur ou du cadre.

Caractéristiques des contrats de forfait en heures

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les ingénieurs et les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée du contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires, soit $1\,600 + 145 = 1\,745$ heures.

L'ingénieur ou le cadre au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidiens et hebdomadaires, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de suivi des heures effectuées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce suivi.

La rémunération de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du forfait seront indemnisées conformément aux dispositions légales en tenant compte, le cas échéant, des repos compensateurs y afférents.

Caractéristiques des contrats de forfait en jours

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ingénieurs et cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les ingénieurs et cadres en contrat à durée indéterminée et les CDD pour motif de remplacement, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du passage de l'ingénieur ou du cadre à la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ingénieur ou le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé, correspondant à une période normale et complète de travail.

Par ailleurs, le passage d'un ingénieur ou d'un cadre d'un statut horaire à un statut forfaitaire en jours ne pouvant avoir pour effet de réduire sa rémunération annuelle brute (notamment par disparition des heures supplémentaires), l'intéressé doit bénéficier d'une majoration globale compensatrice de sa rémunération.

Le forfait en jours n'a pas pour effet d'exclure le salarié du champ d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, aux temps de déplacement professionnel qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 217 jours pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent que, après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, l'ingénieur ou le cadre bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours de RTT défini par avenant concomitamment aux négociations de la grille de salaires, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours de RTT peuvent être pris par l'ingénieur ou le cadre seront définies dans le contrat de travail ou son avenant ou par accord d'entreprise.

Viennent en déduction du nombre de jours compris dans le forfait les congés conventionnels de branche et d'entreprise (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

Un comptage précis du nombre de jours de travail à accomplir dans l'année par l'ingénieur ou le cadre est effectué en tout début d'année au niveau de l'entreprise.

Pour les ingénieurs et cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auquel ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ingénieur ou le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ingénieur ou le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ingénieur ou cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou en demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ingénieurs et de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les ingénieurs et cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition du temps de travail de l'ingénieur ou du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ingénieur ou cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie, qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos, afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année, avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ingénieur ou du cadre et sur l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ingénieur ou du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position de l'ingénieur ou du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus, la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

7. L'ingénieur ou le cadre peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours conclu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours annuel avec un plafond de 235 jours sont alors payés à l'ingénieur ou au cadre avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec l'ingénieur ou le cadre, peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour la récupération de ces journées, à prendre au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Dans ce dernier cas, les jours supplémentaires récupérés au cours du premier trimestre de l'année civile viendront en déduction du forfait annuel de cette même année.

8. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris dans l'année civile, pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur, sont payés avec une majoration minimum de 10 %. Ils pourront être versés, en tenant compte de la même majoration, au compte épargne-temps, si le dispositif existe dans l'entreprise.

En cas de départ en cours d'année, l'ingénieur ou le cadre en forfait en jours qui n'aurait pas pris ses jours de RTT en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés avec une majoration minimum de 10 %.

9. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, les présentes dispositions ne pourraient avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement à la date d'application de la convention collective régionale des ingénieurs et cadres.

Article 3.2.2.5

Travail de nuit

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises, notamment de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions du code du travail, est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ingénieur ou le cadre accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

2. Organisation du travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ingénieurs ou de cadres que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que le CHSCT sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

3. Durée du travail applicable

Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ingénieurs et des cadres de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du code du travail, dans les limites des durées hebdomadaires de travail, telles que fixées aux articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée maximale quotidienne de 8 heures, l'ingénieur ou le cadre concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ingénieurs et des cadres de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-9 du code du travail, notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

4. Contreparties liées au travail de nuit

Les ingénieurs et les cadres travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre

235 heures et 314 heures sur la plage 21 heures à 6 heures, pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 315 heures de travail sur la plage 21 heures à 6 heures.

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé aux articles L. 3121-16 et L. 3121-26 et suivants du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

Cette disposition pourra faire l'objet d'adaptations par accords d'entreprise.

Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. A défaut d'IRP, cette compensation financière est fixée par l'employeur, sans pouvoir être inférieure à une majoration de 10 % de la rémunération des heures concernées. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} Mai.

Concernant les ingénieurs et cadres au forfait en jours, un accord d'entreprise devra encadrer le travail de nuit et préciser les modalités de repos.

5. Garanties particulières

Les ingénieurs et les cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner leur domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ingénieur ou au cadre de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ingénieur ou cadre le nombre de nuits ou à diminuer la durée du travail de nuit et à éviter les situations de travail isolé.

6. Surveillance médicale spéciale

Les ingénieurs et les cadres travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles R. 3122-9, L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

7. Affectation particulière

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, notamment la maintenance-exploitation ou les services (art. R. 3122-9 du code du travail).

8. Maternité

L'ingénieure ou la cadre de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie, sur sa demande ou après avis du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour pendant le temps restant de la grossesse et du congé postnatal, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

9. Formation professionnelle

Les ingénieurs et les cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris à celles relevant d'un congé individuel de formation. Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail.

10. Egalité professionnelle

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ingénieur ou un cadre à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; pour muter un ingénieur ou un cadre d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; ou pour prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.

Travail circonstanciel de nuit

Un ingénieur ou un cadre soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures n'entrant pas dans la définition du travailleur de nuit exposée à l'alinéa 1 ci-dessus est appelé à travailler de nuit entre 21 heures et 6 heures, les heures alors effectuées sont majorées :

- au taux de 100 % de la 1^{re} à la 8^e heure ;
- au taux de 125 % l'éventuelle 9^e heure et les suivantes.

L'accomplissement d'un travail circonstanciel de nuit impose l'accord de l'ingénieur ou du cadre soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures, et l'employeur doit respecter auprès de lui un délai de prévenance de 2 jours.

La majoration pour travail circonstanciel de nuit ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs types de majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les points 3 et 5 ci-dessus de l'article 3.2.2.5 s'appliquent au travail circonstanciel de nuit.

Article 3.2.2.6

Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés peut être pratiqué par les ingénieurs et les cadres soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière, avec, alors, la conclusion, le cas échéant, d'accords d'entreprise.

Les entreprises qui seraient amenées à travailler un dimanche ou un jour férié concluront pour les ingénieurs et cadres au forfait en jours un accord d'entreprise qui précisera les modalités de repos et de compensation.

Les cadres dirigeants sortent de ce cadre mais bénéficient du 1^{er} Mai chômé.

TITRE IV

CONGÉS PAYÉS. – AUTORISATIONS D'ABSENCE. – JOURS FÉRIÉS

Article 4.1

Congés payés

Les ingénieurs et cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail, prévues notamment aux articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés dans le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la 5^e semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ingénieurs et cadres sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Lorsque la 5^e semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, 1 semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

Article 4.1.1

Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les ingénieurs et cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté, aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les ingénieurs et cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;
- 3 jours ouvrables pour les ingénieurs et cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

Article 4.1.2

Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux ingénieurs et cadres après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Référence : articles D. 3141-12 à D. 3141-37 du code du travail.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

Article 4.1.3

Dates de départ en congé

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement.

Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des départs sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et, en tout cas, au moins 2 mois à l'avance.

Pour les ingénieurs et cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ingénieur ou au cadre intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ingénieur ou le cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir entre celle-ci et l'intéressé pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ingénieur ou le cadre est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

Article 4.1.4

Absences pour maladie

Les jours d'absence pour maladie ou accidents non professionnels, sauf ceux visés à l'article 5.4, avant-dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical, n'entraînent pas une réduction à l'acquisition des congés annuels à compter du premier jour de l'arrêt de travail et pendant 90 jours consécutifs ou non, calculés sur une année glissante.

Article 4.2

Autorisations d'absence

L'ingénieur ou le cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

(En jours.)

Mariage ou Pacs	4
Mariage d'un de ses enfants	2
Mariage d'un de ses petits-enfants	1
Obsèques de son conjoint marié ou pacsé	3
Obsèques d'un de ses enfants	3
Obsèques de son père, de sa mère	3
Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants	1

Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3
Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa des articles L. 1225-8 et suivants du code du travail	

Article 4.3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

Le 10 juin (commémoration en Guyane de l'abolition de l'esclavage) est un jour férié chômé.

TITRE V

PROTECTION SOCIALE

Article 5.1

Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ingénieurs et cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet.

Article 5.2

Régime de prévoyance

Tout ingénieur ou cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle).

Le régime de prévoyance garantit au personnel ingénieurs et cadres les prestations de base définies, rappelées en annexe II, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, catégorie ingénieurs et cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3

Subrogation

Du fait de la subrogation instituée à l'article 2.1 ci-dessus, l'entreprise fait l'avance des prestations dues à l'ingénieur ou au cadre en cas de maladie, d'accident ou de maternité.

Le montant total des prestations visées à l'article 5.4 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ingénieur ou le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

Article 5.4

Prestations maladie

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couvert par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ingénieur ou cadre sans condition d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnel de tout ingénieur ou cadre justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, les prestations suivantes seront dues.

1. A compter du premier jour de l'arrêt de travail et pendant 90 jours consécutifs ou non, calculés sur une année glissante, l'employeur versera à l'ingénieur ou au cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 5.3 ;

2. A partir du 91^e jour, l'ingénieur ou cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des ingénieurs et cadres, telles que définies à l'article 5.2.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Nota. – Est considéré comme accident du travail l'accident de trajet qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail, habituel ou circonstanciel, et sa résidence principale, ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end, par exemple), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu de travail, habituel ou circonstanciel, et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accidents de trajet si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant) ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

Article 5.5

Disponibilité

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, l'ingénieur ou le cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler pendant une période maximum de 1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après 1 année de mise en disponibilité, l'ingénieur ou le cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au titre VII, calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique en application des articles du titre VII de la présente convention.

Article 5.6

Maternité

Pour les ingénieures ou cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées, dans les conditions prévues à l'article 5.3, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 5.7

Paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ingénieur ou le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples), qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

TITRE VI

DÉPLACEMENTS

CHAPITRE VI.1

DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE EN GUYANE

Article 6.1.1

Déplacements occasionnels

Les ingénieurs et cadres qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ingénieur ou au cadre des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et l'ingénieur ou le cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

Article 6.1.2

Déplacements continus

L'ingénieur ou le cadre dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacements continus a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ces déplacements.

Article 6.1.3

Voyages de détente hebdomadaires

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les ingénieurs et cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

Article 6.1.4

Païement des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération mais un remboursement de dépenses ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladie ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

Article 6.1.5

Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ingénieur ou d'un cadre en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un ingénieur ou d'un cadre en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en Guyane sont à la charge de l'entreprise.

Article 6.1.6

Moyens de transport, assurance

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférentes sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ingénieur ou un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Article 6.1.7

Changement de résidence

En cas de changement de lieu d'emploi comportant un changement de lieu de résidence fixe accepté par l'ingénieur ou le cadre, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, l'ingénieur ou le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le cadre à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

Article 6.1.8

Retour à la résidence initiale

Tout ingénieur ou cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale, sauf cas de licenciement qualifié de faute lourde.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, l'ingénieur ou le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre reçoit un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

En cas de décès du cadre au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps sont à la charge de l'entreprise dans les conditions fixées ci-dessus.

CHAPITRE VI.2

DÉPLACEMENTS HORS DE GUYANE

Article 6.2.1

Champ d'application

Les ingénieurs et cadres qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements en Guyane d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la Guyane bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les ingénieurs et cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en Guyane dans l'entreprise qui les a mutés.

Article 6.2.2

Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure à l'ingénieur ou au cadre amené à se déplacer hors de Guyane, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accident, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accident du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes guyanais.

Section 1

Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 6.2.3

Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions en vigueur en Guyane de la présente convention collective restent applicables.

Une lettre de mission sera remise à l'ingénieur ou au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que l'ingénieur ou le cadre devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement, une indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2

Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 6.2.4

Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ingénieur ou du cadre, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de Guyane, se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Guyane.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ingénieur ou du cadre pendant un délai suffisant une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ingénieur ou le cadre est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement propres aux lieux de travail.

L'avenant doit comporter les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalités de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical, à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accident du travail, maladie et accident, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et de rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateurs).

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'annexe II.

La durée du séjour hors de Guyane sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 1 an, sauf accord de l'ingénieur ou du cadre.

Article 6.2.5

Assistance au cadre et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou au cadre, et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Article 6.2.6

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ingénieur ou au cadre à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective du cadre base Guyane.

Le rapatriement de l'ingénieur ou du cadre, et de sa famille s'il y a lieu, et de ses meubles et bagages, dans les conditions prévues au contrat, est à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ingénieur ou du cadre, soit à une faute grave de sa part, soit à toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont l'ingénieur ou le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 6.2.7

Retour en Guyane

A son retour en Guyane, l'ingénieur ou le cadre sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de Guyane entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier l'ingénieur ou le cadre de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

Article 6.2.8

Détachement dans une autre entreprise

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre est détaché hors de Guyane par l'entreprise dans laquelle il travaille en Guyane et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise guyanaise ou de la même société mère, l'entreprise guyanaise se porte garante, pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise guyanaise ou celle qui soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat est contrôlée effectivement par l'entreprise guyanaise.

Dans le cas où plusieurs entreprises guyanaises relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des ingénieurs et cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en Guyane, l'ingénieur ou le cadre y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de Guyane par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise guyanaise considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail concernant le droit au rapatriement, au maintien de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ingénieur ou du cadre au sein de l'entreprise située hors de Guyane. En l'absence de reconduction, l'ingénieur ou le cadre pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

TITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7.1

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

En cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 2 mois si l'ingénieur ou le cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

Article 7.2

Indemnité de préavis

En cas de licenciement, l'ingénieur ou le cadre qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave ou lourde, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 7.3

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ingénieur ou le cadre licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois.

Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ingénieur ou du cadre, moitié au gré de l'entreprise et moyennant informations réciproques. Pendant ces absences, la rémunération est maintenue.

LICENCIEMENT

Article 7.4

Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée à l'ingénieur ou au cadre licencié qui justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.9, au moment de la notification du licenciement.

Article 7.5

Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ingénieur ou du cadre telle que définie à l'article 7.9, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 1 année révolue et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un ingénieur ou d'un cadre âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ingénieur ou du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable de 1/12 du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ingénieur ou du cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ingénieur ou le cadre au cours de ces 12 mois. Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal).

DÉPART À LA RETRAITE

Article 7.6

Départ à la retraite à l'initiative de l'ingénieur ou du cadre

L'ingénieur ou le cadre qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.9 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.7

Mise à la retraite des cadres âgés de plus de 65 ans

Les cadres âgés de plus de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du cadre et calculée à raison de :

- 2/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 7.8 et 7.9 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 7.8

Préavis

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

Lorsque l'ingénieur ou le cadre part volontairement à la retraite, le préavis est fixé à 2 mois.

L'ingénieur ou le cadre notifiera son départ à la retraite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 7.9

Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté du cadre le temps pendant lequel l'ingénieur ou le cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Guyane ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont prises en compte les périodes définies aux articles L. 1225-42, L. 1225-54, L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail :

- congés de solidarité familiale, congés de soutien familial et congés de solidarité internationale, congés parentaux d'éducation, congés de présence parentale, congés d'adoption ;
- périodes militaires obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Si un ingénieur ou un cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'ingénieur ou le cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 7.10

Engagements successifs

L'ingénieur ou le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.9, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 7.11

Déclassement

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III) entraînant déclassement ou diminution de la rémunération, convenu entre l'ingénieur ou le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement, et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.5.

TITRE VIII

AUTRES DISPOSITIONS

Article 8.1

Brevets d'inventions

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un ingénieur ou un cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ingénieur ou du cadre doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'ingénieur ou le cadre est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ingénieur ou du cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci.

L'ingénieur ou le cadre, ou le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 8.2

Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ingénieur ou d'un cadre sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ingénieurs et cadres seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1

Quitus social

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace dans la branche.

A cet égard elles chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles, pour les éviter et les désamorcer et pour apporter des solutions allant dans ce sens de l'apaisement.

La commission d'interprétation et de conciliation créée par la présente convention est reconnue comme un acteur majeur dans la branche pour aboutir au résultat souhaité ici.

Article 9.2

Dates d'application des accords de branche

Il est convenu que, d'une façon générale, les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M + 1.

Les exceptions à ce système de date d'application (rétroactivité, application différée) devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés.

Article 9.3

Commission d'interprétation et de conciliation

Il est mis en place une commission d'interprétation et de conciliation compétente sur tous les sujets contenus dans la présente convention collective régionale.

Elle est constituée et coprésidée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dans les conditions suivantes : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la convention, et un nombre total égal d'employeurs.

Elle peut être réunie à la demande d'une des parties concernées, sur un ordre du jour proposé par elle.

Elle peut également s'autosaisir de toute question relevant de sa compétence.

Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnant son fonctionnement détaillé.

Les membres salariés siégeant à la commission d'interprétation et de conciliation bénéficient des dispositions prévues à l'article 1.6.3.

Article 9.4

Moyens pour le fonctionnement du dialogue social

Les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois par an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demande d'aides et de subventions à même de fournir les moyens d'assurer et de développer le fonctionnement harmonieux du paritarisme et du dialogue social dans la branche.

Ils examineront à cette occasion les moyens propres qu'ils pourront y apporter eux-mêmes.

Article 9.5

Médaille d'honneur du travail

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre l'attribution de médailles d'honneur du travail au bénéfice de leurs salariés dans le cadre légal fixé par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, modifié par le décret n° 2000-1015 du 17 octobre 2000.

Des accords d'entreprise fixeront les modalités internes de l'attribution des médailles et des actions afférentes (cérémonies, gratifications aux bénéficiaires).

Article 9.6

Intéressement

Les entreprises sont encouragées par la profession à conclure des accords d'intéressement des salariés à leurs résultats, conformément aux dispositions du code du travail.

L'objectif à poursuivre est de faire participer les salariés aux performances de l'entreprise et de partager les gains qui pourront être réalisés compte tenu à la fois d'une efficacité accrue des salariés et de modes d'organisation plus performants.

Les critères d'attribution de l'intéressement ne reposeront pas forcément sur des résultats financiers mais pourront inclure d'autres items, relatifs par exemple à la qualité, à la sécurité au travail, à l'innovation, etc.

Pour faciliter la négociation des accords d'entreprise afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 1.6.5 ci-dessus le mentionne.

Il est également rappelé que la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail encourage particulièrement les accords d'intéressement.

Article 9.7

Négociations de branche obligatoires

Pour faciliter le dialogue social dans la branche et lui donner les moyens d'une expression périodique régulière, il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les organisations représentatives dans le champ de l'accord devront se rencontrer :

1. Chaque année, pour une négociation sur les salaires ;
2. Tous les 3 ans, pour une négociation sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - la stratégie globale de la branche et les effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ; la GPEC et ses mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation professionnelle ; la facilitation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; la facilitation des bilans de compétences (BDC) ; l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ; la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques ;
3. Tous les 5 ans, pour une négociation sur :
 - la révision des classifications ;
 - les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs interentreprises.

Article 9.8

Rapport annuel de branche

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes qui sont liées par les présentes examinent, au mois de septembre de chaque année :

- la situation économique et de l'emploi dans la branche ;

- son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et à durée de chantier et les missions de travail temporaire ;
- ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, le rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

Le rapport peut être établi sur la base des informations issues, après avoir été rendues anonymes, des rapports annuels uniques que les entreprises doivent élaborer conformément aux articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail.

Au cours de cet examen du mois de septembre de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et, d'une manière générale, le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties, de façon à éclairer la négociation collective.

Article 9.9

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dit observatoire de branche

Aux fins d'établir les éléments d'information mentionnés ci-dessus, il sera constitué par la partie employeurs un observatoire de branche dont les missions seront :

- de recueillir et d'analyser les informations sur les entreprises, l'emploi, la formation de la branche ;
- d'identifier les facteurs impactant les métiers ;
- d'opérer une analyse prospective des évolutions ;
- de repérer les métiers « sensibles » pour une priorité d'actions ;
- de préconiser les solutions à mettre en œuvre ;
- de communiquer auprès des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel (IRP).

Article 9.10

Négociations d'entreprise obligatoires (à section syndicale)

De même, pour éclairer et faciliter les négociations en entreprise, il est expressément rappelé que les entreprises à section(s) syndicale(s) doivent négocier tous les ans sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail (dont le temps partiel à la demande du salarié) ;
- un régime de prévoyance maladie si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- un accord d'intéressement, de participation, de plan d'épargne salariale si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les moyens de les atteindre : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ; conditions de travail et d'emploi (dont temps partiel et articulation vie professionnelle/responsabilités familiales) ; suppression des écarts de rémunération, sur base d'un diagnostic ;

- les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés : conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d’emploi ; actions de sensibilisation au handicap de l’ensemble du personnel.

La négociation annuelle obligatoire est l’occasion d’un examen dans l’entreprise, sur la base de rapports établis et présentés par celle-ci :

- de l’évolution de l’emploi et des prévisions annuelles ou pluriannuelles en la matière ;
- du nombre de CDD et de missions de travail temporaire, et du nombre de jours afférents ;
- de la formation professionnelle ;
- de la réduction du temps de travail.

Pour les entreprises dont l’effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, il est rappelé qu’en vertu des articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail il doit être établi et présenté un rapport annuel unique portant sur cinq grands chapitres :

- l’activité et la situation financière de l’entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel ;
- l’évolution de l’emploi, des qualifications, de la formation professionnelle et des salaires ;
- la situation comparée des conditions d’emploi et de formation professionnelle des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés.

Article 9.11

Entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation

Les parties signataires demandent l’extension de la présente convention au département de la Guyane.

L’entrée en vigueur de la convention sera effective le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d’extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention pourra être dénoncée dans les conditions définies par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail :

- par la totalité des signataires employeurs ou salariés, qui ouvre une période de 1 an à l’issue du préavis pendant laquelle la convention continue de produire effet, sauf à ce qu’entre en vigueur la convention ou l’accord qui lui est substitué ;
- par une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, qui ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu’à la direction générale du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d’entreprises et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives dans le champ de l’accord ; celles-ci examinent tous les 3 ans l’opportunité de procéder à d’éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l’exception de l’information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d’un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.12

Adhésion

Toute organisation représentative dans le champ de l'accord non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail, où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires ainsi que la DIECCTE.

Article 9.13

Dépôt

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Cayenne.

Article 9.14

Force obligatoire de la présente convention. – Avantages acquis

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ingénieurs et cadres qui en bénéficient.

Les dispositions de la CCR ne se cumulent pas avec les clauses des contrats individuels ou collectifs, elles s'y substituent.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au contrat de travail des salariés du champ, sauf dispositions plus favorables, résultant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, d'un accord atypique, d'un usage, d'un engagement unilatéral d'entreprise ou du contrat de travail.

L'application de la présente convention collective ne peut être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis des salariés du champ.

TITRE X

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 10.1

Règles générales d'hygiène et de sécurité

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, constitué en application des dispositions en la matière du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

La mise en œuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'entreprise et d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur. Il est aussi rappelé ici que les ingénieurs et cadres, de par leurs fonctions et le contenu des tâches y attachées, doivent remplir des obligations de sécurité pour eux-mêmes et pour le personnel placé sous leur autorité.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque ingénieur et cadre doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. L'ingénieur ou le cadre utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

Article 10.2

CHSCT

Conformément aux dispositions du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles afférents du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions du code du travail. Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder 5 jours. La demande de congé avec tous les renseignements doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.

Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par le code du travail. A l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés.

Article 10.3

Formation à la sécurité

Conformément aux dispositions du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité les ingénieurs et cadres nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les ingénieurs et cadres sous contrat de travail temporaire.

TITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont tenus de respecter les textes réglementaires et conventionnels (ANI) en vigueur relatifs à la formation professionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord arrêtent les trois grandes orientations générales suivantes :

A. La personnalisation de la formation, qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié, et la professionnalisation, qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences de l'ingénieur ou du cadre dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise. La personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) au travers de cet accord ;

B. L'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des ingénieurs et cadres et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;

C. L'engagement de l'ingénieur et cadre et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

Ils définissent également six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans les entreprises :

1. Qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes : permettre aux jeunes de réussir leur formation dans les entreprises, en évitant les échecs dus à leur engagement mal préparé dans une section ou dans un contrat d'apprentissage et en mettant en perspective leur devenir professionnel ;

2. Qualité de l'accueil et de la formation des jeunes : créer les bases d'une formation de qualité dans les entreprises, générer une plus grande implication des chefs d'entreprise, responsabiliser plus fortement les ingénieurs et cadres maîtres d'apprentissage tout en reconnaissant leur mission et en la promouvant ;

3. Qualité de l'accueil et de la formation en CFA : renforcer la qualité des enseignements professionnels ; élever le niveau de professionnalisme des enseignants ; développer plus fortement leurs liens avec les entreprises et leurs capacités à prendre en compte les réalités du travail des apprentis et des lycéens effectuant des périodes de formation en entreprise ;

4. Qualité des examens : faire fonctionner les jurys comme ils le doivent, en réunissant les conditions matérielles d'accompagnement nécessaires à la participation des employeurs et des ingénieurs et cadres à toutes les phases qui les concernent ; permettre à la profession de participer à la production de sujets d'épreuves ; rassembler les moyens pour que les épreuves professionnelles permettent d'apprécier les compétences en rapport avec les exigences du diplôme, du titre ou du certificat préparés ; accompagner la mise en œuvre du CCF (contrôle en cours de formation) ;

5. Qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage : créer des conditions supplémentaires de réussite, d'une part, du contrat d'apprentissage et, d'autre part, de l'entrée des jeunes dans les entreprises ; cet axe de progrès vise aussi la socialisation et le développement personnel des jeunes ;

6. Qualité de l'intégration professionnelle : la profession s'engage à encourager les jeunes formés aux métiers à rester dans le bâtiment, les travaux publics et les industries et activités connexes.

Enfin, les entreprises s'attacheront à diffuser et à appliquer les bonnes pratiques en matière :

- de contrat et de période de professionnalisation ;
- de tutorat ;
- de droit individuel à la formation (DIF).

Article 11.1

Observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes

Les parties signataires décident de la création d'un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes.

L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes est placé sous l'égide de la commission paritaire régionale de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Article 11.2

Maître d'apprentissage

De tradition et compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail.

Ces métiers au niveau des ingénieurs et cadres s'exercent presque exclusivement sur les chantiers qui présentent autant d'ouvrages différents que de prototypes techniques. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti sur chantier ou à l'atelier est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages, qui accueillent des lycéens et des étudiants en période de formation en entreprise ou en stage, et des tuteurs, qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tout stagiaire en période d'application en entreprise. C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier les jeunes sous contrat d'apprentissage.

Les organisations d'employeurs et d'ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes prennent des mesures nécessaires pour améliorer les compétences des maîtres d'apprentissage et pour améliorer les conditions d'exercice de leur mission et leur reconnaissance.

Les partenaires sociaux traduisent cette ambition par la mise en œuvre de quatre actions complémentaires et indissociables. Ces actions sont obligatoires dans le cadre de la formation des apprentis du secteur du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes. Elles sont recommandées dans les autres situations de formation des jeunes :

- formation des maîtres d'apprentissage à leur mission ;
- validation de leurs compétences par le titre de « maître d'apprentissage confirmé » ;
- engagement de l'ingénieur et cadre désigné maître d'apprentissage, de son employeur et de l'apprenti par la signature de la charte professionnelle, annexée au contrat d'apprentissage ;
- reconnaissance de l'importance de la mission et de l'engagement par une indemnité décidée dans le cadre des conventions collectives ou d'une politique d'entreprise.

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné, soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise. Le montant de cette indemnité est négocié paritairement au niveau régional.

La compétence est attestée par la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé.

L'engagement moral mutuel de l'employeur, de l'ingénieur et cadre qu'il a désigné maître d'apprentissage et de l'apprenti est consigné au bas de la charte établie dans les accords précités.

Article 11.3

Dédit formation

Des clauses de dédit-formation peuvent être conclues dans les entreprises entre l'employeur et l'ingénieur et cadre.

Fait à Cayenne, le 5 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FRBTP Guyane ;

MEDEF Guyane ;

CGPME Guyane.

Syndicats de salariés :

CDTG ;

CFE-CGC ;

UD CFTC Guyane ;

UD CGT-FO.

ANNEXE I

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

PRÉAMBULE

Objectifs poursuivis

Dans le cadre de la modernisation des conventions collectives et afin de revaloriser l'image des professions du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires du présent accord ont adopté une nouvelle classification des cadres plus adaptée à la réalité des métiers et défini les barèmes des minima des cadres du bâtiment et des travaux publics y afférents.

La nouvelle grille de classification concerne les cadres des entreprises de travaux publics.

Elle répond aux trois objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- revaloriser les métiers du bâtiment et des travaux publics en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte du bâtiment et des travaux publics, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein des professions du bâtiment et des travaux publics tout entières.

Animées par cette même volonté, les parties signataires ont souhaité procéder à la modernisation des barèmes des minima des cadres, qui se concrétise notamment par :

- la revalorisation des barèmes ;
- l'annualisation des minima ;
- l'indépendance des niveaux.

Principes fondamentaux de la nouvelle classification

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois du bâtiment et des travaux publics nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant quatre critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers du bâtiment et des travaux publics dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- les compétences acquises par expérience ou formation.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels les professions du bâtiment et des travaux publics doivent répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du bâtiment et des travaux publics de

dynamiser et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux aspirations et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans les travaux publics, la grille de classement des cadres a été élaborée à partir de critères bâtiment communs à l'ensemble des salariés du bâtiment et des travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres).

Avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives de carrière aux salariés des travaux publics, les emplois des cadres sont classés en quatre niveaux regroupant huit positions. Ces positions sont associées deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

Une considération toute particulière a été apportée à la situation des jeunes diplômés pour lesquels des niveaux spécifiques d'entrée, conçus comme de réelles voies de progrès, ont été aménagés afin de leur permettre, en confrontant leurs connaissances à la réalité, d'acquérir une pleine légitimité dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité croissante des métiers des travaux publics et des exigences toujours plus fortes des clients, qui conduisent à valoriser l'expertise et la compétence professionnelles.

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant l'existence d'une double voie :

- celle où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau, qui nécessite la possession incontestée de connaissances de nature technique et de l'ensemble des savoirs résultant de l'expérience ;
- celle où prédomine le management des hommes, qui implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que le cadre doit former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension prévention sécurité.

La même volonté a conduit les parties signataires « à prévoir un entretien individuel au moins biennal entre chaque salarié à sa demande et la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur, entretien destiné à déterminer, compte tenu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de la classification des cadres. Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre, notamment par le recours à la formation continue, afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre de la nouvelle classification des cadres des travaux publics implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

Ce classement résulte donc du rapprochement entre les fonctions effectivement exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe. A cette occasion sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise. Cette mise en œuvre pourra nécessiter un délai maximal de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Au-delà de l'achèvement de leurs travaux relatifs aux classifications des emplois et des barèmes de minima des cadres des travaux publics, les parties signataires s'accordent pour poursuivre leurs rencontres en vue de l'actualisation de la convention collective régionale des cadres du bâtiment et des travaux publics.

Article 1^{er}

La grille de classification des emplois des ingénieurs et cadres comprend quatre niveaux regroupant huit positions de classement.

Ces niveaux sont définis par quatre critères d'égale importance qui s'ajoutent les uns aux autres et qui sont :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- les compétences acquises par formation ou expérience.

Les définitions des emplois correspondant à chacune des huit positions de classement figurent dans le tableau joint en annexe I.

Ne relèvent pas de la présente classification :

- les VRP au sens des articles L. 7313-1 et suivants du code du travail ;
- les ingénieurs et cadres qui exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale.

Article 2

Dès lors qu'ils mettent en œuvre effectivement le diplôme correspondant à leur emploi, les ingénieurs et cadres débutant dans la profession titulaires d'un diplôme de l'enseignement général et professionnel visé ci-dessous sont classés au sein du niveau A, qui constitue un niveau spécifique d'entrée, dans les positions ingénieurs et cadres A 1 ou ingénieurs et cadres A 2, conformément au tableau ci-après :

NIVEAU SPÉCIFIQUE D'ENTRÉE Niveau A	DIPLÔME
Position ingénieurs et cadres A 1	Ingénieur Ingénieur-maître Maîtrise
Position ingénieurs et cadres A 2	Grandes écoles DESS-DEA...

Les ingénieurs et cadres accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient. Ils peuvent occuper un emploi correspondant aux positions ingénieurs et cadres A 1 ou ingénieurs et cadres A 2 de la présente classification pendant une période d'au maximum 3 ans.

Article 3

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, un entretien individuel au moins biennal avec sa hiérarchie aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Au cours de cet entretien seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des ingénieurs et cadres compte tenu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aptitudes à progresser et des emplois disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien a également pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans cette perspective.

Article 4

Article 4.1

Les barèmes des minima des ingénieurs et cadres sont fixés après négociation une fois par an.

Article 4.2

La valeur des minima des ingénieurs et cadres est exprimée par un barème annuel.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou de 35 heures en moyenne sur l'année.

La valeur des minima annuels est majorée de 15 % pour les ingénieurs et cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris les congés payés et la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1 ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistants.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard avant la fin du premier mois de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue *pro rata temporis*.

Le minimum annuel fait également l'objet du calcul *pro rata temporis* pour les ingénieurs et cadres employés à temps partiel en fonction de la durée du travail convenue.

Article 4.3

a) Pour chacune des positions de la présente classification, à l'exclusion de la position D, il est déterminé une valeur distincte du minimum annuel, tout en conservant une hiérarchie équilibrée entre les positions.

b) Les valeurs des huit positions (A 1 ; A 2 ; B 1 ; B 2 ; B 3 ; B 4 ; C 1 ; C 2) sont établies par accords annuels.

Article 5

5.1. Le classement dans la grille de classification s'opère en confrontant les fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales des niveaux et positions.

A cette occasion, il sera porté une attention particulière à l'expérience, laquelle prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

5.2. Dans le cas d'un ingénieur ou d'un cadre qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

5.3. La mise en œuvre initiale des classifications donne lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la grille et donne une réponse motivée aux questions portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre de la présente classification au sein de l'entreprise.

A la demande des délégués du personnel, s'il en existe, une deuxième réunion peut être tenue.

5.4. L'employeur confirme par écrit à chaque ingénieur ou cadre son classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

Ce classement ne peut entraîner aucune diminution du salaire de l'intéressé.

En cas de contestation individuelle de ce classement, l'ingénieur et cadre peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ingénieur et cadre au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

5.5. Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée au code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise tient compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les CHSCT, lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

5.6. Pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir en commun un guide d'utilisation, qui constitue un commentaire de la classification.

(Voir tableaux pages suivantes.)

INGÉNIEURS ET CADRES

Définitions des emplois

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION			
	Ingénieur et cadre A 1	Ingénieur et cadre A 2	Ingénieur et cadre B 1	Ingénieur et cadre B 2 ⁽¹⁾
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	Exerce une fonction technique, administrative ou commerciale S'approprié les méthodes et pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes simples	Répond aux mêmes conditions qu'en position ingénieurs et cadres A1 et en plus : Résout des problèmes courants	Exerce une fonction technique, administrative commerciale ou d'études ou Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge des problèmes variés et apporte des solutions dans ses fonctions courantes Assure la transmission de ses connaissances	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études Assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui Prend en charge dans un cadre global des problèmes complexes en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs juridiques, commerciaux et d'organisation du travail Apporte des solutions nouvelles relatives à plusieurs domaines Transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION			
	Ingénieur et cadre A 1	Ingénieur et cadre A 2	Ingénieur et cadre B 1	Ingénieur et cadre B 2 ⁽¹⁾
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Reçoit des instructions précises S'adapte à l'entreprise et à son environnement et/ou confirme son adaptation A des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes S'intègre dans l'organisation du service ou du chantier	Agit dans le cadre de directives générales S'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction Gère l'organisation de son travail mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie Assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par délégation dans le cadre des directives reçues	Agit dans le cadre d'objectifs et d'indications générales Prend les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs et indications reçus et les décisions adaptées en découlant Gère l'organisation de son travail A un rôle d'animation vis-à-vis d'interlocuteurs variés, internes ou externes Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité
Technicité, expertise	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises	S'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise Met en application les connaissances acquises et/ou Confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise	Possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction	Répond aux conditions du niveau B 1 et en plus : Actualise ses propres connaissances ⁽²⁾
Compétences acquises par expérience ou formation	Débutants titulaires d'un diplôme d'ingénieur, ingénieur-maitre, maîtrise	Débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...	Expérience acquise en niveaux G, ETAM ou H, ETAM ou ingénieurs et cadres A et formation générale, technologique ou professionnelle	Expérience acquise en ingénieurs et cadres B 1 et formation générale, technologique ou professionnelle
<p>(1) Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple. (2) Notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>				

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION				
	Ingénieur et cadre B 3	Ingénieur et cadre B 4	Ingénieur et cadre C 1 ⁽¹⁾	Ingénieur et cadre C 2	Ingénieur et cadre D
Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail	<p>Dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Prend en charge un ou plusieurs projets en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs juridiques, commerciaux et d'organisation du travail</p> <p>Peut définir des solutions globales</p> <p>Peut assurer directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Avec une dimension supérieure dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, exerce une ou plusieurs missions d'expertise et/ou de management des salariés placés sous son autorité</p> <p>Dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires</p> <p>Peut définir dans ce cadre des solutions innovantes</p> <p>Assure directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs</p>	<p>Exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité</p> <p>Veille à l'évolution de ses collaborateurs</p> <p>Peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Peut créer des méthodes nouvelles</p>	<p>Exerce une mission de haute expertise et/ou</p> <p>Dirige une structure complexe</p> <p>Collabore régulièrement à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise</p> <p>Etablit des solutions originales et novatrices</p>	

CRITÈRE	NIVEAU ET POSITION				
	Ingénieur et cadre B 3	Ingénieur et cadre B 4	Ingénieur et cadre C 1 ⁽¹⁾	Ingénieur et cadre C 2	Ingénieur et cadre D
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Reçoit des orientations et des objectifs Prend les décisions découlant de ses missions Gère l'organisation de son travail Entretient des relations régulières avec des interlocuteurs variés, internes ou externes Peut convaincre et faire adhérer à un projet ses interlocuteurs Engage l'entreprise par une délégation propre à son domaine d'activité	Reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs Prend les décisions importantes découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge Gère l'organisation de son travail Développe et assure des relations fréquentes et suivies avec tous types d'interlocuteurs Sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs Engage l'entreprise par une large délégation dans son domaine d'activités	Contribue à la définition de ses objectifs A la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge Selon l'organisation de l'entreprise, possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante	Propose des objectifs A la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume A une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise	
Technicité, expertise	Possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions Actualise et développe ses connaissances ⁽²⁾	Répond aux conditions du niveau ingénieurs et cadres B 3 et en plus : Intègre toutes les évolutions de sa spécialité Actualise les connaissances de ses collaborateurs ⁽²⁾	Compétence et expertise reconnues acquises dans son parcours professionnel Enrichit sa fonction par de nouveaux savoir-faire ⁽²⁾	Répond aux mêmes conditions qu'en position C 1 et en plus : Enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention ⁽²⁾	
Compétences acquises par expérience ou formation	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée ayant permis l'acquisition des compétences requises	Large expérience professionnelle	Grande expérience professionnelle	Position supérieure non définie
<p>(1) Se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple. (2) Notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p>					

Présentation générale

Les classifications des ingénieurs et cadres répondent à trois objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- revaloriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les emplois de nos professions en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences...) et de leurs développements probables (car on écrit pour longtemps et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels.

Pour remplir ces objectifs, les projets de classification mettent en œuvre divers moyens.

Critères classants

Ces critères sont désormais communs aux trois catégories de personnels : ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés.

En rendant plus lisibles, à travers ces critères, les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète.

Les critères classants permettent donc d'inscrire les classifications dans la durée.

Ces critères, qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux, appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ?
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ?
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ?
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport aux classifications actuelles, les définitions des emplois ont été enrichies pour tenir compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple : dans le critère « contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail », la notion de résolution de problèmes a été introduite.

A partir des positions de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Dans la grille ingénieurs et cadres notamment, la créativité des salariés est prise en compte puisqu'ils peuvent proposer, définir des solutions nouvelles, innovantes...

Autre exemple : dans le critère « autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation », il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches de compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque position de classement sur chacune des deux grilles de classification.

Nombre de positions et de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur huit niveaux de classement, quatre niveaux d'employés, quatre niveaux de techniciens et d'agents de maîtrise. Celle des ingénieurs et cadres sur quatre niveaux

regroupant huit positions (compte non tenu de la position D, qui regroupe les ingénieurs et cadres dont les missions ne sont pas définies).

Cette harmonisation du nombre de possibilités de classement constitue un élément de valorisation des ETAM.

Dans la grille ingénieurs et cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation, qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Il en est de même dans la grille ETAM, surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les niveaux et positions de confirmation, qui constituent des possibilités de classement à part entière, sont marqués par une plus grande amplitude des définitions.

Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée, qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les ingénieurs et cadres.

Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille les employés dans les niveaux A à D inclus. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline deux voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Cette même démarche vaut pour la grille ingénieurs et cadres dans laquelle existent :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction, par différence avec la maîtrise).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels, puisque cette idée est déjà contenue dans la grille ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

Accueil des jeunes diplômés

Tout en reconnaissant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent.

Deux dispositifs ont été prévus :

Pour les ETAM, lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité qu'il met en œuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil et d'intégration dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance, la durée de cette période peut être réduite de moitié. Elle peut même être supprimée si le jeune demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience, la formation ayant été effectuée à l'initiative du salarié.

Pour les ingénieurs et cadres, deux niveaux spécifiques d'entrée dans la profession pour les jeunes diplômés sont prévus dans la grille : les positions ingénieur ou cadre A 1 et ingénieur ou cadre A 2.

La position ingénieur ou cadre A 1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques », par exemple, il s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

La position ingénieur ou cadre A 2 est conçue comme étant le niveau de confirmation du cadre A 1. Il est aussi le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés de grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA...

Les ingénieurs et cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune ingénieur ou cadre sera classé dans l'une des positions de la grille ingénieurs et cadres.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice simultané, pendant 6 mois décomptés en une ou plusieurs fois, de plusieurs emplois impliquant des tâches d'une position ou d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM et les ingénieurs et cadres d'un entretien individuel, au moins biennal, qui aura lieu à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer, compte tenu des souhaits du salarié, quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de chaque grille et de la grille ETAM vers la grille ingénieurs et cadres.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi.

Cette évolution vers la catégorie ingénieurs et cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

L'introduction d'un entretien de bilan à la fin de période d'accueil et d'intégration pour les ETAM et d'un entretien d'appréciation pour l'ensemble des ETAM et des ingénieurs et cadres répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés, de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation de la classification ingénieurs et cadres

La grille ingénieurs et cadres se développe sur quatre niveaux de classement regroupant huit positions :

- les ingénieurs et cadres débutants : niveau ingénieur ou cadre A, positions A 1 et A 2 ;
- les ingénieurs et cadres : niveau ingénieur ou cadre B, positions B 1, B 2, B 3 et B 4 ;
- les ingénieurs et cadres : niveau ingénieur ou cadre C, positions C 1 et C 2,

auxquels s'ajoutent les ingénieurs et cadres de niveau ingénieur ou cadre D.

Dans la grille ingénieurs et cadres, pour permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Ingénieurs et cadres débutants

Pour les ingénieurs et cadres, deux positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés sont prévues dans la grille : les positions ingénieurs et cadres A 1 et A 2.

La position ingénieur ou cadre A 1 est celle où l'ingénieur et le cadre débutant « prend ses marques » : il exerce une fonction technique, administrative, commerciale et, à partir des instructions précises qu'il reçoit, s'initie aux techniques de l'entreprise, s'approprie les méthodes et pratiques d'organisation du travail, s'adapte à l'entreprise et à son environnement.

A cette position, il résout des problèmes simples.

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, d'ingénieur-maître, de maîtrise, l'ingénieur ou le cadre débutant met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

La position ingénieur ou cadre A 2 est le niveau d'entrée des jeunes débutants diplômés des grandes écoles ou titulaires d'un diplôme de niveau DESS, DEA... Elle peut être aussi la position de confirmation de l'ingénieur ou du cadre A 1.

L'ingénieur ou le cadre A 2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A 1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

La notion de communication apparaît à ce niveau, puisque cet ingénieur ou ce cadre a des relations de travail avec des interlocuteurs internes et externes.

Le double caractère de cette position fait que, en matière de technicité, soit l'ingénieur ou le cadre met en œuvre les connaissances acquises par son diplôme (niveau d'entrée), soit il confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise (confirmation de la position cadre A 1).

Les ingénieurs et cadres débutants ne peuvent passer plus de 3 ans en tout dans ces deux positions. Passé ce délai, le jeune cadre sera classé dans l'une des positions de la grille ingénieurs et cadres.

Ingénieurs et cadres

Comme pour les TAM et afin de mieux identifier et valoriser les compétences acquises, la grille des ingénieurs et cadres décline deux voies à partir du niveau ingénieur ou cadre B, qui constituent avec le niveau ingénieur ou cadre C les niveaux « utiles » de classement :

- la voie où prédomine la fonction d'expertise poussée à un très haut niveau ;
- la voie où prédomine le management des hommes (on parle de direction, par différence avec la maîtrise).

Le management des hommes implique direction, animation, coordination de l'activité des salariés placés sous sa responsabilité que l'ingénieur ou le cadre doit notamment former, informer, apprécier, faire progresser, faire adhérer et participer à l'action commune de l'entreprise en intégrant la dimension prévention à la sécurité.

L'ingénieur ou le cadre B 1 soit exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit assume la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés affecté au même projet que lui.

Ce n'est plus désormais un débutant, puisqu'il prend en charge des problèmes variés. Son approche est plus complète qu'à la position ingénieur ou cadre A 2, puisqu'il ne se limite plus à la résolution de problèmes courants. La position ingénieur ou cadre B 1 accueille également les ETAM promus ingénieurs et cadres qui, notamment grâce à leur expérience, peuvent remplir ces critères.

Dans le même esprit que pour les agents de maîtrise, ses fonctions de manager nécessitent qu'il assure la transmission de ses connaissances.

L'ingénieur ou le cadre B 1 agit dans le cadre de directives générales. Par différence avec les ETAM, on parle de directives, par nature plus larges, et non de consignes ou d'instructions. Il est réactif et s'approprie rapidement tous les aspects de sa fonction.

Sa créativité est reconnue mais se limite à apporter des solutions dans ses fonctions courantes.

Autonome, il gère l'organisation de son travail, mais la prise de décisions importantes revient à sa hiérarchie. Son autonomie est donc encadrée.

En matière de communication, il assure des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes, ce qui le différencie des ingénieurs et cadres A 2 pour lesquels ces relations de travail sont par nature plus ponctuelles et l'engagent moins.

Doté de ces premiers éléments d'autonomie, ce salarié engage l'entreprise par délégation mais dans le cadre des directives reçues, c'est-à-dire, là encore, de façon limitée.

Il possède les compétences professionnelles requises pour l'exercice de sa fonction, compétences qu'il a acquises par expérience acquise aux niveaux G ou H de la classification ETAM ou en tant qu'ingénieur ou cadre A 1 ou A 2 et/ou par formation.

Ainsi, dans une logique de « tuilage », les techniciens et agents de maîtrise de position G peuvent être promus ingénieurs et cadres B 1 sans avoir à valider leur expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à passer nécessairement par le niveau H de la grille ETAM. De même, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités, le cadre A 1 peut être directement classé en position cadre B 1 sans avoir à être au préalable classé à la position cadre A 2.

La position ingénieur ou cadre B 2 est le niveau de confirmation de l'ingénieur ou du cadre B 1. Ses fonctions d'expert ou de manager sont de même nature qu'en position B 1, mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Son approche est plus complète qu'en position ingénieur ou cadre B 1 puisqu'il tient compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail. Son expérience lui permet d'aborder ses fonctions avec plus de hauteur.

Les solutions qu'il apporte sont nouvelles et concernent plusieurs domaines. En tant que manager, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances comme à la position ingénieur ou cadre B 1 mais veille également à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son emploi est défini par des objectifs et des indications générales qui traduisent une plus grande autonomie qu'à la position ingénieur ou cadre B 1. Il prend les mesures nécessaires à leur réalisation et les décisions en découlant.

Vis-à-vis de ses interlocuteurs, il a un rôle d'animation et plus seulement de relations suivies. Il engage d'ailleurs l'entreprise par une délégation, qui demeure limitée à son propre domaine d'activité.

La position d'ingénieur ou de cadre B 2 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

A partir de la position B 3, l'ingénieur ou le cadre franchit une nouvelle étape : il acquiert une dimension et une amplitude supplémentaires. Cette position correspond à des missions globales.

Ainsi, dans le cadre de fonctions de direction de travaux, de direction d'études, d'organisation et de vente, il exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions ingénieurs et cadres B 1 et B 2) ou de management des salariés placés sous son autorité, ou les deux à la fois.

Par différence avec l'ingénieur ou le cadre B 2, l'ingénieur ou le cadre B 3 prend en charge un ou plusieurs projets. Son approche est à cet égard plus complète, puisqu'elle concerne des projets et plus seulement des problèmes, comme en position ingénieur ou cadre B 2.

Sa créativité est davantage sollicitée et plus globale qu'à la position ingénieur ou cadre B 2 : il peut définir (et non seulement proposer) des solutions globales (et non pas seulement plusieurs domaines).

Dans son rôle de manager, il peut assurer lui-même directement ou veiller à la formation de ses collaborateurs.

Le cadre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend les décisions découlant de ses missions.

En matière de communication, ses interlocuteurs sont identiques à ceux de l'ingénieur ou du cadre B 2, mais il entretient avec eux des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet : apparaît à ce stade la notion de « travail en réseau ».

Sa délégation, identique à celle de l'ingénieur ou du cadre B 2, demeure limitée à son domaine d'activité. Pour marquer la dimension plus complète de cet emploi, l'ingénieur ou le cadre B 3 possède un niveau de technicité ou d'expertise lui permettant d'exercer pleinement ses missions. A partir de la position ingénieur ou cadre B 3, l'expérience professionnelle acquise est particulièrement valorisée.

La position ingénieur ou cadre B 4 est le niveau de confirmation de la position B 3 : l'ingénieur ou le cadre B 4 intervient donc avec une dimension supérieure. Ses missions sont identiques à celles de l'ingénieur ou du cadre B 3, mais il dirige et prend en charge, dans un cadre global, des projets pluridisciplinaires.

Par différence avec la position d'ingénieur ou cadre B 3, il ne se limite plus à recevoir des orientations ; il participe également à la définition de ses objectifs dont il assume la réalisation pour les projets dont il a la charge.

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective et toujours dynamique : il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Il peut engager l'entreprise par une large délégation, qui reste toutefois limitée à son domaine d'activité.

Son expertise est plus complète encore qu'à la position d'ingénieur ou cadre B 3 : il intègre toutes les évolutions de sa spécialité. Dans sa mission de manager, il actualise les connaissances de ses collaborateurs. Cette position concerne des ingénieurs et cadres ayant une expérience confirmée.

L'ingénieur ou le cadre C 1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

En tant que manager, il veille à l'évolution (et non plus seulement à la formation) de ses collaborateurs. Son approche concerne leurs parcours professionnels dans leur ensemble.

Il peut être amené à participer à l'élaboration et/ou à la réalisation des choix stratégiques de l'entreprise. Sa créativité s'exerce de façon plus conceptuelle : il peut créer des méthodes nouvelles.

Il contribue à la définition de ses objectifs ; parallèlement, il a la responsabilité totale des résultats de l'entité ou de la fonction spécialisée dont il a la charge.

Selon l'organisation de l'entreprise, il possède une délégation permanente sur un ou plusieurs objets de la gestion courante.

Il a acquis ses compétences et son expertise par son parcours professionnel et sa large expérience, et il enrichit toujours sa fonction par de nouveaux savoir-faire.

La position d'ingénieur ou de cadre C 1 se trouve en particulier dans les entreprises à structure simple.

La position ingénieur ou cadre C 2 permet l'évolution et la confirmation des ingénieurs et cadres C 1 : il exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe.

Sa collaboration à la définition et/ou à la réalisation des choix stratégiques est régulière (elle est ponctuelle et éventuelle en position C 1). Il établit des solutions originales et novatrices.

L'ingénieur ou le cadre C 2 propose ses objectifs et a la totale responsabilité des résultats de l'entité et de la mission qu'il assume. Il a en parallèle une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

Il enrichit sa fonction par de nouveaux champs d'intervention, ce qui est plus large que les nouveaux savoir-faire cités en position d'ingénieur ou cadre C 1.

Cette position concerne les ingénieurs et cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

La position ingénieur ou cadre D est celle des ingénieurs et cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

ANNEXE II
RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Les prestations applicables sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence.

Capital décès aux ayants droit :

- capital de base : décès toutes causes :
 - cadre célibataire, veuf ou divorcé : 200 % de S ;
 - cadre marié : 250 % de S ;
- majoration pour enfant à charge :
 - majoration pour un enfant à charge : 40 % de S ;
 - majoration pour deux enfants à charge : 80 % de S ;
 - majoration pour trois enfants à charge : 140 % de S ;
 - majoration par enfant à compter du quatrième : 60 % de S ;
- majoration pour décès accidentel :
 - complément de capital : 100 % de S ;
- majoration pour décès suite à AT ou MP :
 - complément de capital : 300 % de SA ;
- majoration pour décès du conjoint :
 - capital orphelin : 125 % de S par enfant à charge.

Versement anticipé du capital décès si invalidité totale ou permanente

Conversion du capital en rente

Rente éducation (par enfant à charge) :

- orphelin du cadre :
 - décès de droit commun : 10 % de S (mini 10 % du PSS) ;
- orphelin de père et de mère :
 - décès de droit commun : doublement de la rente.

Rente invalidité (y compris les prestations versées par la sécurité sociale) :

- maladie ou accident de droit commun :
 - catégorie 1 : 39 % de S ;
 - majoration si enfant à charge : 5 % de S ;
 - catégorie 2 : 65 % de S ;
 - majoration par enfant à charge : 5 % de S ;
 - catégorie 3 : 85 % de S ;
- accident du travail et maladie professionnelle :
 - taux d'invalidité sécurité sociale $26 \% \leq T \leq 50 \%$: $[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S$ – rente sécurité sociale ;
 - taux d'invalidité sécurité sociale $> 50 \%$: $[(0,7 \times T) + 30 \%) \times S$ – rente sécurisée sociale.

Indemnités journalières > 90 jours (y compris indemnités de la sécurité sociale) :

- maladie ou accident de droit commun :
 - prestation de base : 70 % de S ;

- majoration par enfant à charge : 3,33 % de S ;
- accident du travail et maladie professionnelle :
 - prestation de base : 85 % de S.

Chirurgie :

Remboursement complémentaire à la sécurité sociale dans la limite de 100 % des frais réels engagés.

Naissance d'un enfant :

- forfait naissance : 3,2 % du PSS.

Lexique :

S : salaire brut annuel déclaré de l'exercice précédent.

SA : salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

SS : sécurité sociale.

PSS : plafond annuel de la sécurité sociale.

T : taux d'incapacité.

AT ou MP : accident du travail ou maladie professionnelle.

Brochure n° 3368

Accords professionnels

**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)**

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA PROROGATION DE L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1550003M

PRÉAMBULE

L'accord de branche du 20 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières arrive à échéance le 20 décembre 2014.

Afin de se donner le temps de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions, les parties conviennent de proroger l'accord du 20 décembre 2011 précité.

Article 1^{er}

L'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 20 décembre 2011 est prorogé pour une durée déterminée de 12 mois à compter du lendemain de la date de dépôt de l'avenant.

Toutefois, les signataires conviennent que cet avenant cessera automatiquement et de manière anticipée de produire tout effet dès l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de branche portant sur le même objet.

Article 2

Les parties s'engagent à ouvrir la négociation dans le courant du premier trimestre 2015.

Article 3

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

Article 4

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une reconduction avant l'échéance de 12 mois. A défaut, il cessera immédiatement de produire tout effet.

Article 5

A l'issue de la procédure de signature ouverte aux organisations signataires de l'accord du 20 décembre 2011 et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche des IEG.

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et L. 2262-5 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 6

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
FNEM FO.

Accord professionnel
FAMILLES RURALES

ACCORD N° 1 DU 19 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550004M

PRÉAMBULE

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 comporte une série de mesures visant à mieux protéger les salariés qui travaillent à temps partiel et instaure notamment une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures. Outre les exceptions légalement prévues, elle organise par ailleurs la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche de déroger à ces 24 heures compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Association familiale, Familles rurales agit au plus près des familles dans les territoires ruraux et périurbains pour répondre aux besoins de chacun à tous les âges de la vie. Il en résulte que les activités de Familles rurales comportent des spécificités nécessitant d'adapter le cadre prévu par la loi du 14 juin 2013 :

- la nature intermittente, voire occasionnelle, d'un certain nombre d'activités pratiquées (accueil périscolaire, activités de loisirs...) ;
- la nature même du service rendu, accompagnement individualisé, intervention à domicile (aide et maintien à domicile, activités d'écoute et de conseil...) ;
- la localisation des services rendus dans des zones de faible densité de population, avec pour corollaire un moindre niveau d'activité et des contraintes de déplacement.

Ces spécificités rendent difficile et même impossible, dans certains cas, la mise en place de contrats proposant un temps de travail d'au moins 24 heures hebdomadaires.

De même, certaines activités (périscolaires, interventions à domicile) impliquent parfois deux interruptions dans la journée.

La population salariée de Familles rurales compte 80 % de salariés en CDI. Cinquante-cinq pour cent des salariés interviennent à temps partiel, 39 % travaillent moins de 24 heures par semaine, mais la moitié d'entre eux ont au moins un deuxième employeur.

Pour prendre en compte les contraintes d'organisation des activités de Familles rurales et lutter contre le temps partiel subi et les situations de précarité qui en découlent ;

Pour permettre aux employeurs de Familles rurales de disposer d'un cadre rassurant pour poursuivre leurs efforts de création d'emplois ;

Attachés à prendre en compte et à répondre aux besoins des familles même dans des zones de faible densité démographique ;

Avec pour volonté de consolider les emplois existants par la mutualisation avec d'autres réseaux d'employeurs sur les territoires d'intervention de Familles rurales ;

Pour favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle,

il a été convenu ce qui suit par les partenaires sociaux :

Article 1^{er}

Durées de travail minimum

Dans le respect des articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail, il est proposé l'établissement, pour tous les employeurs relevant de la convention collective Familles rurales, de plusieurs planchers d'heures minimum en fonction des groupes de métiers figurant dans la grille de classification :

- groupe 1 et groupe 2 (fiches métiers 2.1 a à 2.4 a) : le plancher est fixé à 104 heures mensuelles (soit 24 heures hebdomadaires) ;
- groupe 2 (fiches métiers 2.5 a à 2.9 a) : le plancher est fixé à 75,77 heures mensuelles (soit 17 h 30 hebdomadaires) ;
- groupes 3 et 4 : le plancher est fixé à 8,66 heures mensuelles (soit 2 heures hebdomadaires), sauf pour les métiers relevant du maintien à domicile où le plancher est fixé à 45 heures mensuelles (soit 10 h 39 hebdomadaires).

Ces dispositions s'appliquent aux contrats à durée indéterminée ou déterminée à temps partiel.

Article 2

Cas particuliers et dérogations

Etudiants de moins de 26 ans : conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés étudiants de moins de 26 ans ne se verront fixer aucun horaire minimal.

Contrats aidés : les contrats aidés ne sont pas soumis aux 24 heures hebdomadaires minimum car ils bénéficient d'un régime juridique spécifique.

Demande des salariés : un salarié peut, sur demande écrite motivée, faire part à son employeur de contraintes personnelles l'obligeant à effectuer moins d'heures par mois que ce que prévoit le présent accord pour sa catégorie professionnelle. L'employeur devra informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Refus de l'employeur : pour les contrats de travail à temps partiel en cours et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, les employeurs bénéficient de la dérogation à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique de l'association.

CDD : les salariés recrutés en CDD pour remplacer un salarié absent verront leur durée de travail calquée sur celle du salarié remplacé ou sur le temps de travail non assuré par le titulaire du poste (temps partiel thérapeutique ou parental) et ne respectera donc pas obligatoirement la durée minimale conventionnelle.

Article 3

Garanties et contreparties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités et d'atteindre a minima 24 heures par semaine, les garanties suivantes leur sont accordées :

1. Cumul d'emplois et changement du planning

Les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 24 heures et dont le contrat de travail n'est pas régi par un accord d'aménagement du temps de travail peuvent refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle (les plannings doivent être notifiés aux salariés au moins 7 jours avant le début de leur exécution, mais une modification du planning ne pourra en tout état de cause être imposée dans un délai inférieur à 3 jours, ce délai étant de 24 heures dans l'aide à domicile).

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute ni faire l'objet d'une sanction.

2. Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées complètes

La répartition horaire des salariés à temps partiel doit être organisée, dans la mesure du possible, de manière à regrouper les heures de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut renoncer au regroupement de ses heures de travail soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

3. Obligation de formation

Par ailleurs, les salariés travaillant moins de 24 heures par semaine devront suivre tous les 3 ans une formation ayant pour but de favoriser leur employabilité et leur évolution professionnelle.

4. Priorité d'information concernant les opportunités d'emploi

Les employeurs s'engagent à proposer en priorité aux salariés à temps partiel les opportunités d'emploi correspondant à leurs compétences et à leur zone géographique.

5. Rechercher des possibilités de cumul d'emplois avec d'autres employeurs

Les employeurs s'engagent à rechercher des rapprochements avec d'autres employeurs de la zone géographique pour étudier les possibilités de mutualisation et de cumul d'emplois, pour compléter le temps de travail des salariés. Pour inciter les employeurs à lutter contre la précarité et le temps partiel subi, un point annuel sera effectué avec le salarié lors de son entretien d'évaluation.

Article 4

Complément d'heures

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

Les parties conviennent que le nombre d'avenants de complément d'heures est limité à 4 avenants par an et par salarié.

Il est convenu que dans le cadre du remplacement d'un salarié temporairement absent et quel que soit le motif de l'absence, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- la durée de l'avenant ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition des horaires durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses.

L'employeur proposera en priorité les compléments d'heures aux salariés qui auront exprimé leur volonté d'augmenter leur temps de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Si l'avenant devait porter la durée du travail du salarié à un temps plein, les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail seront récupérées ou rémunérées conformément aux dispositions légales.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié redevient celle initialement fixée au contrat de travail.

Article 5

Entrée en vigueur

L'application du présent accord entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant son extension.

Article 6

Suivi et révision

Une commission de suivi du présent accord se réunira 2 ans après son entrée en vigueur, afin de faire un bilan qualitatif et quantitatif de son application.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Dépôt

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAFR.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 119 DU 25 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550005M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de maintenir le taux d'appel défini dans l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 et de modifier la ventilation des cotisations du régime de prévoyance des salariés non cadres de l'article 8.4.1 du chapitre VIII de la convention collective nationale des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 1^{er}

Modification de l'article 8.4.1 du chapitre VIII « Prévoyance »

L'article 8.4.1 du chapitre VIII est modifié et écrit comme suit :

« Article 8.4

Cotisations

Article 8.4.1

Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX CONTRACTUEL		TAUX D'APPEL	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,15	–	0,10	0,03
Mensualisation	0,33	–	0,30	–
Longue maladie	–	0,10	–	0,07
Invalidité	0,04	0,02	0,04	0,02
Rente éducation	0,01	0,06	0,02	0,04
Rente handicap	0,01	–	0,01	–
Sous-total	0,54	0,18	0,47	0,16

GARANTIE	TAUX CONTRACTUEL		TAUX D'APPEL	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Indemnité de départ à la retraite	0,04	–	0,04	–
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,09	–	0,09	–
Total	0,67	0,18	0,60	0,16

Pour les années 2014 et 2015, le taux d'appel fixé par l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 est maintenu, sous réserve que pendant cette période des modifications de loi ou de règlement servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Le taux d'appel fera l'objet d'un examen annuel lors de la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. »

Article 2

Dispositif de portabilité

A compter du 1^{er} juin 2015, l'article 8.13 du chapitre VIII intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » sera rédigé comme suit :

« Article 8.13.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

Le maintien des garanties tel que défini au présent article s'applique à toutes les cessations de contrat de travail survenant à compter du 1^{er} juin 2015.

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime bénéficient du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Article 8.13.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 8.13.3

Incapacité de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et

qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 8.13.4

Durée et limites de la portabilité

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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

Article 8.13.5

Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

Article 8.13.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération nationale des détaillants en produits laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 25 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDECB ;

UNFD ;

FNDPL.

Syndicats des salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CDS CGT.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 NOVEMBRE 2014
DE LA CHAMBRE NATIONALE DES PROPRIÉTAIRES (CHDP)

À LA CONVENTION

NOR : ASET1550010M

IDCC : 1043

Chambre nationale des propriétaires (CHDP)
72-76, rue de Longchamp
75116 Paris

Paris, le 20 novembre 2014.

Monsieur le directeur général,

La chambre nationale des propriétaires représente plus de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle joue un rôle représentatif important, notamment concernant les « employeurs » de concierges et employés d'immeubles.

Aussi, nous avons le plaisir de vous informer qu'après décision du bureau de notre association, prise à l'unanimité, nous souhaitons adhérer à la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550002M
IDCC : 184

Entre :

L'UNIIC ;

La CSNP ;

La FSCOPC ;

Le GMI ;

La RBD,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La FILPAC CGT ;

La CGT-FO livre ;

L'IP CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Equilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. – Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2015.

Compte tenu des résultats techniques du régime de prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime de prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime sans baisse des prestations, et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Modification du dispositif de portabilité des garanties de prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013

1. Portabilité des garanties de prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013 est modifié pour ce qui est de la durée maximale de la portabilité des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité est portée de 12 à 15 mois pour tous les salariés de la profession dont la cessation du contrat est postérieure au 31 décembre 2014.

Le dispositif de portabilité est également applicable à tous les salariés qui font l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et/ou de cessation d'activité.

Les autres dispositions procédant de l'accord du 26 février 2010 restent inchangées.

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire, afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application de celui-ci, et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Date d'application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

**IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION
(Accord d'étape)**

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA DURÉE DE TRAVAIL DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550000M

IDCC : 1480, 1922

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (brochure n° 3285, IDCC 1922) tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009) à l'ensemble des personnels, y compris les journalistes professionnels.

Il est préalablement exposé :

En vertu de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Le législateur a donné la capacité aux organisations liées par une convention de branche de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

En vertu de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les organisations professionnelles du champ de la convention collective de branche de la radiodiffusion (n° 3285) se sont rapprochées pour négocier les modalités d'application de ces dispositions législatives.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait éviter que les nouvelles dispositions relatives au temps partiel affectent l'activité et l'emploi dans les entreprises éditrices de stations de radio et assimilées. En effet, certains salariés sont employés pour des activités dont par nature la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires, cela concernant notamment certains intervenants du contenu éditorial de l'antenne, les intervenants des émissions hebdomadaires, notamment les fins de semaine. En outre, les nombreuses TPE de la branche ont recours à des personnels pour des emplois qu'elles ne sauraient pourvoir sur une durée de 24 heures hebdomadaires, par absence de nécessité ou de possibilité.

Les partenaires sociaux se sont attachés à définir des modalités permettant, d'une part, de maintenir et de développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises et, d'autre part, d'assortir le recours au temps partiel sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires de garanties pour les salariés, conformément à la loi.

A l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord, qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

Article 1^{er}

Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les limites et aux conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3122-14-2 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée.

Article 2

Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux entreprises de type 1 et aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 heures et 30 minutes (17 h 30), sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et à temps partiel thérapeutique et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'une allocation d'aide au retour à l'emploi, auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée avec les indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne.

Article 3

Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.

Article 4

Les salariés engagés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures bénéficient des garanties suivantes :

4.1. Horaires écrits et réguliers

Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 1 mois minimum.

Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur.

4.2. Garanties d'organisation du temps de travail

Chaque fois que l'organisation du travail le permet, les horaires seront regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Ainsi, sauf à la demande écrite du salarié :

- un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ne peut travailler plus de 5 jours par semaine ;
- un salarié dont le temps de travail effectif est inférieur à 17 heures 30 ne peut travailler plus de 4 jours par semaine ;
- tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes ;
- un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée ;
- un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures ne peut se voir imposer de coupure dont la durée excéderait 1/3 de la durée de travail effective de la journée (par exemple, pour un temps de travail effectif de 6 heures, limitation des temps de coupure à 120 minutes).

4.3. Eléments de rémunération

Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Au-delà de ce contingent d'heures complémentaires, le régime des heures supplémentaires est appliqué.

Une prime de coupure longue de 8 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 120 minutes est appliqué.

Article 5

Tout salarié à l'initiative d'une demande de dérogation prévue à l'article L. 3123-14-2 du code du travail pourra demander, par écrit, un retour à la durée minimale prévue au présent accord sous réserve d'observer un délai de prévenance de 2 mois permettant à l'employeur de pallier ses contraintes organisationnelles.

L'employeur ne peut refuser la demande d'un retour à la durée minimale prévue au présent accord, sauf à répondre aux conditions de dérogations prévues au présent accord.

Article 6

Les partenaires sociaux du champ de la radiodiffusion s'en remettent de préférence à la négociation interbranche du spectacle pour déterminer les modalités particulières d'application de la limitation du temps de travail à temps partiel aux professionnels relevant du régime de l'intermittence.

Ils s'engagent à examiner la nécessité éventuelle d'une négociation propre à la branche et portant sur cette catégorie particulière de salariés dans la branche de la radiodiffusion, dans le cas où l'accord collectif national interprofessionnel du 10 juin 2014 conclu dans l'interbranche du spectacle ne serait pas étendu.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 années civiles entières, durée qui sera décomptée à partir du 1^{er} janvier suivant la date de son entrée en vigueur par l'effet de son extension.

Au cours de la deuxième année d'application du présent accord, les partenaires sociaux procéderont à un premier bilan et ouvriront des négociations en vue de son éventuel renouvellement.

Article 8

Suivi d'application

La commission de conciliation et d'interprétation de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.

Article 9

Extension de l'accord

Le présent accord, signé en commission mixte paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SIRTI ;
CNRA ;
FFRC ;
SNRL.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
CFTC ;
SNJ.

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 DÉCEMBRE 2014
DU SNPEP FO À LA CONVENTION

NOR : ASET1550009M
IDCC : 2683

Syndicat national presse, édition, publicité FO
131, rue Damrémont
75018 Paris

Paris, le 18 décembre 2014.

Messieurs,

Nous vous informons que le SNPEP FO adhère à la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 ainsi qu'à son annexe « Porteurs ».

En vous souhaitant bonne réception de la présente.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 2 DU 28 MAI 2014
MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION
(GUYANE)
NOR : ASET1451151M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Par avenant du 28 mai 2014 à la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » du 15 avril 2011 (IDCC 3017), la manutention portuaire de la Guyane a adopté un certain nombre de dispositions conventionnelles collectives du travail s'appliquant au champ de la Guyane, et venant s'y ajouter ou s'y substituer.

Considérant :

1. L'extension en 1999 de la convention collective nationale de la manutention portuaire du 31 décembre 1993 à la Guyane et aux évolutions conventionnelles intervenues depuis, par l'application de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » du 15 avril 2011 ;
2. Les travaux validés lors de la mensualisation des ouvriers dockers faisant suite à la réforme de la manutention portuaire de 1999 ;
3. Le fait qu'il a été signé (en août 1999) un avenant n° 1 à la convention collective nationale et qu'il importe donc de prendre en compte l'ancienneté de cet avenant n° 1, les mutations et évolutions de toute nature qui ont marqué la profession depuis et son rattachement à la convention collective nationale unifiée.

Les signataires mentionnés ci-après ont convenu d'élaborer le présent avenant n° 2 à la convention collective nationale.

CHAMP D'APPLICATION. – EXTENSION

Le présent avenant n° 2 est applicable :

- géographiquement aux ports et appontements de la région Guyane ;
- professionnellement aux entreprises de manutention portuaire relevant des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A, ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale relève de ces codes NAF, qui y exercent leurs activités ;
- catégoriellement, à toutes les catégories de personnel de ces entreprises travaillant dans les métiers de la manutention portuaire (toutes filières, filière exploitation portuaire, cadres).

Les signataires aux présentes demandent l'extension à la région Guyane.

ACCORDS ANTÉRIEURS. – MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

Les articles du présent avenant n° 2 se substituent aux dispositions antérieures de même nature de l'avenant n° 1, mais ne fait pas obstacle au maintien des avantages supérieurs acquis par les salariés par voie conventionnelle ou au terme d'accords d'entreprise.

INSCRIPTION DANS LE LIVRE V DU CODE DES PORTS MARITIMES

Les signataires soulignent que les accords collectifs du travail pouvant être passé dans la manutention portuaire de la région Guyane s'inscrivent étroitement dans les dispositions afférentes du livre V du code des ports maritimes, dans sa partie législative (art. L. 511-1 à L. 541-1) et dans sa partie réglementaire.

Article 1^{er}

Classification

Filière exploitation portuaire

FONCTION	CLASSIFICATION CCN	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	
Homme de bord, homme de terre	B	B
Coordinateur de cale	C1	C1
Opérateur	C2	C2 ou D1
Pointeur	C1 à C3	C3 à D1
Chef pointeur	D1 à D2	D1 à D2
Grutiers	D1 à D2	D1 à D2
Conducteur d'engin	D1 à D2	D1 à D2
Signaleur	D2	D2 à D2
Chef d'équipe	AM1	AM1
Contremaître	AM1 à AM2	AM2
Responsable de sécurité Responsable opérations portuaires	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef d'exploitation	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur d'exploitation Directeur commercial Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Filière maintenance

FONCTION	CLASSIFICATION	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	A
Contrôle journalier des matériels Technicien logistique	B	B

FONCTION	CLASSIFICATION	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Montage / démontage, diagnostic Réparation, mécanicien, électricien, Magasinier	C1 à C3	C1 à C3
Mécanicien hautement qualifié	D1 à D2	D1 à D2
Maîtrise d'atelier Chef d'atelier	AM1 à AM2	AM1 à AM2
Adjoint au chef de service Adjoint au chef d'exploitation	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef de service Chef d'exploitation	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur d'exploitation Directeur commercial Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Filière administration

FONCTION	CLASSIFICATION CCN	CLASSIFICATION CONVENTION Guyane
Débutant	A	A
Planton / coursier	B	B
Dactylo, secrétaire, rédacteur Employée spécialisée sur techniques usuelles (paie, facturation) Secrétaire administrative	C1 à C3	C1 à C3
Secrétaire de direction, employés principaux	D1 à D2	D1 à D2
Secrétaire assistant de direction Responsable contentieux-litiges Analyste programmeur, responsable de groupe comptabilité paie	AM1 à AM2	AM1 à AM2
Adjoint au chef de service / adjoint au chef d'exploitation / RRH / responsable financier et comptable	Cadre échelon 1	Cadre échelon 1
Chef de service	Cadre échelon 2	Cadre échelon 2
Directeur administratif	Cadre échelon 3	Cadre échelon 3

Article 2

Organisation du travail

Article 2.1

Durée du travail

Le temps de travail effectif est défini, conformément à la loi, comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée hebdomadaire du temps de travail effectif est fixée à 35 heures pour les ouvriers dockers et les autres salariés non cadres sur les ports et appontements portuaires de la région Guyane.

Elle ne comprend pas les temps d'habillage et de déshabillage, sauf sujétion particulière en ce qui concerne la tenue de travail (obligation de porter des équipements de protection individuelle spéciaux).

Elle comprend, à concurrence de 30 minutes quotidiennes, les temps de pauses lorsque celles-ci sont pratiquées dans l'entreprise au regard des obligations réglementaires en la matière.

Article 2.2

Aménagement de la durée du travail

2.2.1. Filière exploitation portuaire

Compte tenu de la visibilité sur les mouvements de navires, il est établi des plannings prévisionnels mensuels, affichés le 20 du mois M – 1 pour le mois M.

De tels plannings peuvent suivre des modifications :

- soit avec un délai de prévenance normal de 7 jours ouvrés ;
- soit avec un délai de prévenance inférieur, dans la limite de deux modifications par mois et par salarié concerné, avec l'attribution d'une contrepartie financière ou d'une contrepartie en repos compensateur pour le salarié concerné.

L'amplitude normale des horaires de travail s'étend sur 13 heures de temps, du lundi au samedi, à l'intérieur desquels le travail peut être organisé en équipes successives.

Une équipe ne peut être appelée au travail pour une durée inférieure à 4 heures.

Le travail de nuit (selon la définition légale en vigueur, de 21 heures à 6 heures) est autorisé, dans des conditions opérationnelles, à établir par accords d'entreprise.

Le travail de nuit des dimanches et le travail de nuit des jours fériés sont indemnisés dans les conditions de taux prévues à l'article 5 de l'avenant n° 1 Guyane à la convention collective nationale unifiée.

Afin de pallier des absences préjudiciables à la constitution des équipes, un système d'astreinte est établi pendant l'heure suivant l'horaire de début du temps de travail. Les salariés sous astreinte bénéficient d'une indemnité d'astreinte et, en cas d'appel au travail, d'une indemnité de déplacement.

2.2.2. Autres filières

Le temps de travail est reparti sur la semaine :

- sur 4, 5 ou 6 jours ;
- de façon égale ou différenciée.

Articles 2.3

Jours fériés. – Jours chômés. – Journée de solidarité

Les jours fériés et chômés sont au nombre de 16 dans l'année, soit :

- 12 jours fériés légaux : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 10 juin, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre ;
- 4 jours chômés locaux : mardi gras, mercredi des Cendres, vendredi saint, 1 jour à caractère de fête patronale communale, à fixer par accords d'entreprise ;
- la journée de solidarité est déterminée dans les conditions prévues à la convention collective nationale unifiée.

Article 3

Contrat de travail

L'objectif de la profession de la manutention portuaire de la Guyane est, dans le cadre de la mensualisation, la généralisation des contrats à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Concernant l'embauche régulière des ouvriers intermittents et la transformation des CDD en CDI, les employeurs se conformeront aux dispositions de la convention collective nationale unifiée.

Article 4

Conditions de travail et sécurité portuaire

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire répondant aux conditions réglementaires d'effectif doit mettre en place un CHSCT et former un sauveteur secouriste du travail. Les parties se réfèrent de surcroît à la convention collective nationale unifiée n° 3017 en ce qui concerne le CPHS.

Article 5

Intéressement

Tout employeur de main-d'œuvre portuaire instaurera un système d'intéressement, dont les conditions feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 6

Avantages divers

Article 6.1

Treizième mois

Tout salarié justifiant d'une ancienneté de 6 mois bénéficie du versement d'un treizième mois de salaire, calculé sur le SBMH de sa catégorie, et au prorata de son temps de présence à l'effectif sur l'année concernée.

Article 6.2

Primes

Des primes peuvent être instaurées en contrepartie de sujétions particulières.

Parmi celles-ci, une prime de salissure obligatoire d'un montant minimum de 15 € par jour est instaurée au profit des salariés de la filière exploitation portuaire, pour travaux sur des marchandises en vrac et sur des animaux, ainsi que pour le saisissage-dessaisissage des barres et ridoirs de conte-neurs.

Article 6.3

Mutuelle

Tout salarié, sur adhésion volontaire, bénéficie des avantages d'une mutuelle installée en Guyane – à déterminer – et dont les prestations sont à choisir par accord d'entreprise.

La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié dans la proportion de 50/50.

Article 6.4

Prévoyance

Tout salarié bénéficie des avantages d'un régime de prévoyance – à déterminer – et dont les prestations sont à choisir par accord d'entreprise.

Ce régime de prévoyance couvre a minima l'incapacité partielle ou totale et le décès (rente éducation).

Un tel régime est entièrement à la charge de l'employeur.

Article 7

Participation aux négociations nationales

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui sont dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales et aux réunions des instances paritaires instituées par les partenaires sociaux bénéficient, à raison d'un participant par section syndicale représentative dans l'entreprise et dans les dispositions prévues dans le cadre de la convention collective unifiée et de ses avenants, d'une autorisation d'absence qui ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Fait à Cayenne, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEM.

Syndicats de salariés :

CDTG CFDT ;

UTG ;

CGT-FO.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 3 DU 28 MAI 2014
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAITS
(GUYANE)

NOR : ASET1451152M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la manutention portuaire de Guyane conviennent de définir les règles conventionnelles formalisant les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée lors du recours aux conventions de forfaits dans le respect des dispositions réglementaires et jurisprudentielles applicables aux salariés en forfait jours ou en forfait heures.

Les signataires mentionnés ci-après ont convenu d'élaborer le présent avenant n° 3 à la convention collective nationale unifiée.

CHAMP D'APPLICATION. – EXTENSION

Le présent avenant n° 3 est applicable :

- géographiquement aux ports et appontements de la région Guyane ;
- professionnellement aux entreprises de manutention portuaire relevant des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A, ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale relève de ces codes NAF, qui y exercent leurs activités ;
- catégoriellement, à toutes les catégories de personnel de ces entreprises travaillant dans les métiers de la manutention portuaire (cadres, agents de maîtrise).

Les signataires aux présentes demandent l'extension à la région Guyane.

Article 1^{er}

Règles générales aux conventions de forfaits

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le cadre (convention individuelle de forfait, contrat de travail ou avenant au contrat de travail) ; le simple renvoi aux stipulations d'un accord d'entreprise ou de branche est nul et non avenu.

L'accord écrit précise le nombre de jours ou d'heures compris dans le forfait, les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions et, le cas échéant, l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sera informé du nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours ; il est consulté, avant toute conclusion de convention, sur son fondement au regard du critère d'autonomie du cadre.

Article 2

Caractéristiques des contrats de forfait en heures

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée au contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires, soit $1\,600 + 160 = 1\,760$ heures.

Le cadre au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de suivi des heures effectuées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce suivi.

La rémunération du cadre ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du forfait seront indemnisées conformément aux dispositions légales en tenant compte, le cas échéant, des repos compensateurs y afférant.

Article 3

Caractéristiques des contrats de forfait en jours

3.1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les salariés en contrat à durée indéterminée dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du passage du cadre à la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé, correspondant à une période normale et complète de travail.

Par ailleurs, le passage d'un cadre d'un statut horaire à un statut forfaitaire en jours ne pouvant avoir pour effet de réduire sa rémunération annuelle brute, l'intéressé doit bénéficier d'une majoration globale compensatrice de sa rémunération.

Le forfait en jours n'a pas pour effet d'exclure le salarié du champ d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, aux temps de déplacement professionnels qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 217 jours pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent qu'après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, le cadre bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours de RTT défini par avenant concomitamment aux négociations de la grille de salaire, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours de RTT peuvent être pris par le cadre seront définies dans le contrat de travail ou son avenant ou par accord d'entreprise.

Viennent en déduction du nombre de jours compris dans le forfait, les congés conventionnels de branche et d'entreprise (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

Un comptage précis du nombre de jours de travail à accomplir dans l'année par le cadre est effectué en tout début d'année au niveau de l'entreprise.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

3.2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3.3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

3.4. Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique. L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié.

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

3.5. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

3.6. Le salarié peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours conclu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours annuels avec un plafond de 235 jours sont alors payés au cadre avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec le cadre, peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour la récupération de ces journées, à prendre au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Dans ce dernier cas, les jours supplémentaires récupérés au cours du premier trimestre de l'année civile viendront en déduction du forfait annuel de cette même année.

3.7. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris dans l'année civile pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur sont payés. Ils pourront être versés en tenant compte de la même majoration au compte épargne-temps si le dispositif existe dans l'entreprise.

En cas de départ en cours d'année, le cadre en forfait jours qui n'aurait pas pris ses jours de RTT en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés.

3.8. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, les présentes dispositions ne pourraient avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfaits conclus antérieurement à la date d'application du présent avenant.

Fait à Cayenne, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEM.

Syndicats de salariés :

CDTG CFDT ;

CGT-FO ;

UTG.

Convention collective nationale

**RETRAITE ET PRÉVOYANCE
DES CADRES**

(Accord du 14 mars 1947)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2014

RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 17

NOR : ASET1550007M

La délibération D 17, intitulée « Champ d'application territorial », est modifiée ainsi qu'il suit.

Le chapitre 2 de la délibération D 17 est modifié comme suit :

Dans le A, le membre de phrase entre parenthèses « (exceptée celle du pays où l'activité est exercée) » est supprimé.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;

CGPME ;

UPA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

UGICT CGT ;

CFTC cadres ;

CFDT cadres ;

CGT-FO cadres.

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 6 B
NOR : ASET1550008M

La délibération 6 B, intitulée « Champ d'application territorial », est modifiée ainsi qu'il suit.

Le chapitre 2 de la délibération 6 B est modifié comme suit :

Dans le A, le membre de phrase entre parenthèses « (exceptée celle du pays où l'activité est exercée) » est supprimé.

Fait à Paris, le 9 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

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

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Centres équestres (personnel) : avenant n° 84 <i>ter</i> du 21 novembre 2014.....	107
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 6 octobre 2014.....	125
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 54 du 10 sep- tembre 2014.....	128
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 2 <i>bis</i> du 12 novembre 2014.....	131
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 30 juillet 2014.....	138
Exploitations et entreprises agricoles (Lorraine [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 11 septembre 2014.....	142
Exploitations et entreprises agricoles et CUMA (Franche-Comté) : accord du 30 sep- tembre 2014 instaurant une cotisation paritaire destinée au financement de l'AREFA	146
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 2 septembre 2014	148
Exploitations forestières (massif de Gascogne) : accord du 8 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	154
Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes), à l'exclusion des can- tons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 36 du 27 mai 2014	165

Brochure n° 3603

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

AVENANT N° 84 *TER* DU 21 NOVEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597001M*

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Article 12 A

Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

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

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

Contrat de travail

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

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

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;

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

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

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

Période d'essai

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

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

1. Durée de la période d'essai

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

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

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

2. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Recommandation :

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

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

Article 2

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

« Article 12 B

Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

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

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

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

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

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

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

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

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

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

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

b) Cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

Embauche

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

Contrat de travail

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

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

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

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

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

Période d'essai

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

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

Article 3

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

« Article 12 C

Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

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

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

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

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

2. Durée du contrat

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

« Article 13 B

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les 3 jours francs et constatés par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail dans les conditions suivantes :

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurance accident à laquelle adhère l'entreprise. »

Article 5

Est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

L'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

Logement de fonction

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du Smic.

Définition

Logement individuel :

– une pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

– logement nu, par pièce de 9 m² : 3 heures ;

– majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m² environ : 2 heures ;

– majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m² attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimale que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé, lors de la prise en charge, en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au Smic.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du personnel quittant volontairement son emploi :
 - évacuation des lieux dès la fin du préavis.
2. Cas du personnel licencié pour faute grave :
 - personnel vivant seul, évacuation immédiate ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois après la notification du renvoi.
3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :
 - personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois supplémentaire. »

Article 9

L'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Ils devront alors respecter un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. – Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail, sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" qui porte l'ensemble des mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

L'article 26 est abrogé.

Article 12

L'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. »

Article 13

L'article 43.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.1

Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu. »

Article 14

L'article 43.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Procédure de licenciement

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3. Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention. »

Article 15

L'article 45.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45.1

Attestation "Pôle emploi"

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi. »

Article 16

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 48

Congé individuel de formation

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à $T/12$ si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;

– 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a 10 jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (9 mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié, à l'entreprise ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé de formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. – Formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 17

L'article 49 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 49

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé. »

Article 18

L'article 53 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 53

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Personnel non cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Personnel cadre :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension de vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi, suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis à la retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voire nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 19

L'article 59 est modifié comme suit :

Pour la fiche cavalier/soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées.

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle "Animateur soigneur assistant" (CQP "ASA") ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche animateur/soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle "Animateur soigneur assistant" (CQP "ASA") ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle "Organisateur de randonnées équestres" (CQP "ORE"), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres mention "tourisme équestre" (BPJEPS TE), ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

« Capacité III (voir annexe III). »

Pour la fiche enseignant/animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE") ou "Organisateur de randonnées équestres" (CQP "ORE") ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE). »

Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE") ou "Organisateur de randonnées équestres" (CQP "ORE") ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d'expérience, ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS), mention "équitation". »

Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention "équitation" avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 "activités équestres", d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE"), d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP "ORE") ou d'un brevet professionnel

de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 10 années d'expérience. »

Article 20

L'annexe V est modifiée comme suit :

A. – Le paragraphe I « Durée du travail. – Organisation. – Rémunération » de l'annexe V est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Durée du travail. – Organisation. – Rémunération

Article 1^{er}

Durée du travail

Champ d'application : les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 218 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002, pour tous les établissements équestres.

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures. Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Tenue de l'horaire du travail

L'employeur doit établir et afficher un horaire de travail qui indique, pour chaque journée travaillée de la semaine, le nombre d'heures qui doit être accompli par chaque salarié.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l'inspecteur du travail, dans les 8 jours de sa mise en service.

L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

Organisation de l'horaire de travail

L'horaire doit, si possible, être réparti également sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour pour 6 jours travaillés, pour 35 heures par semaine, sous réserve des possibilités de variation prévues par la législation.

Toutefois, compte tenu des nécessités de l'établissement, cet horaire pourra être réparti inégalement sur les différents jours travaillés dans les conditions suivantes : la durée minimale de travail par jour sera de 3 heures et la durée maximale de 10 heures, la durée hebdomadaire devant être de 35 heures, sous réserve des possibilités de modulation.

Pour l'établissement de l'horaire de travail, ne sont pas comptés comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et au repas ;
- les périodes de repos plus ou moins longues figurant sur l'horaire journalier affiché lorsque l'employeur a retenu ce mode de contrôle de la durée du travail.

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif.

Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Restrictions à l'organisation du travail

L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de 6 heures de reprise par jour.

Le travail de nuit des jeunes est régi par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail de nuit donne lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Pratique des activités équestres

Toute pratique de l'équitation effectuée sur le lieu de travail doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail pour être considérée comme travail effectif.

Lorsqu'elle est extérieure à la définition de l'emploi, elle est effectuée avec l'autorisation de l'employeur mais n'engage pas sa responsabilité.

Article 3

Rémunération

(Article abrogé.)

Article 4

Heures supplémentaires

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;
- de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

En cas de modulation, les heures supplémentaires seront réglées en fin de période de modulation selon l'une des deux modalités suivantes :

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

Hors cas de modulation, les heures supplémentaires sont payées avec le bulletin de salaire du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

Article 5

Dispositions spécifiques aux cadres

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 % équivalent à 192,29 heures normales arrondies à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ heures arrondies à 172 heures.

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1 940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

“Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.”

Article 6

Repos hebdomadaire

Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à 1 journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire représentant au moins 1 jour complet par semaine. Pour ce jour de repos, il doit être accordé au salarié au minimum par an 12 dimanches.

Circonstances particulières

Tout en préservant un minimum de 12 dimanches de repos par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois par an au maximum, en cas de circonstances particulières imprévues, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail lorsqu'il use de cette possibilité de suspension.

Article 7

Jours fériés

Pour le personnel des centres équestres, les jours fériés légaux peuvent être travaillés.

Lorsque le 1^{er} Mai est travaillé, il est payé double.

Hors modulation et hors 1^{er} Mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaires qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 607 heures. »

B. – A l'article 1^{er} du paragraphe III « Modulation du temps de travail » de l'annexe V, le septième alinéa du *b* « Durée du travail » : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacé par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures ».

C. – Les dispositions du paragraphe V « Heures d'équivalence » de l'annexe V sont remplacées par les suivantes :

« Article 1^{er}

Préambule : le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

- randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;
- dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour ;
- concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à 1 journée ou 1 demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur 1 journée, le temps de travail est évalué à 7 heures. »

Article 21

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne)
(20 mai 2005)**

(Etendu par arrêté du 17 janvier 2006,
Journal officiel du 27 janvier 2006)

AVENANT N° 3 DU 6 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597009M

Entre :

Les fédérations départementales des CUMA de Bretagne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

La FNAF CGT de Bretagne ;

La CFTC-Agri de Bretagne ;

Le SNCEA CFE-CGC de Bretagne ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », II « Garantie invalidité », le quatrième alinéa est modifié comme suit :

« Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts soumis à cotisations 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 2

A l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », III « Garantie décès », 1 « Capital décès », le neuvième alinéa est modifié comme suit :

« Le salaire brut pris en compte correspond aux salaires bruts soumis à cotisations perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès ou, en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, au salaire moyen mensuel brut du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 3

A l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », IV « Dispositions communes », le paragraphe 1 « Cotisations » est complété par les dispositions suivantes :

« a) Suspension du contrat de travail

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

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour la garantie décès et incapacité permanente professionnelle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

b) 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 en annexe, pour information).

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 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et pour une durée indéterminée.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Rennes, le 6 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

L'accord est complété par une annexe ainsi rédigée :

« 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. »

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 54 DU 10 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597003M
IDCC : 8532

Entre :

La fédération des entrepreneurs des territoires de Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

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 concernant 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'article 26 de la convention collective.

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 :

- la définition des salariés non cadres est ajoutée ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de la garantie invalidité complémentaire (incapacité permanente de travail) ;
- les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1^{er}

Les quatre premiers alinéas de l'article 26 sont modifiés comme suit :

« Il est institué au profit des salariés ⁽¹⁾ remplissant les conditions ci-après définies un régime de prévoyance obligatoire assurant les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3 ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques. »

Article 2

Le premier alinéa du paragraphe I « Garantie incapacité de travail » de l'article 26 est modifié comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires. »

Le cinquième alinéa du même paragraphe est modifié comme suit :

« Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation du salarié à hauteur de 40 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 30 % de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales. »

Article 3

Le deuxième alinéa du paragraphe II « Garantie incapacité permanente (invalidité) » de l'article 26 est modifié comme suit :

« 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

Le huitième alinéa du 1 « Capital décès » du paragraphe III « Garantie décès » de l'article 26 est modifié comme suit :

« Le salaire brut pris en compte est celui soumis à cotisations et 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. »

Article 5

Le paragraphe IV « Dispositions communes » de l'article 26 est complété par les dispositions suivantes :

« 6. Portabilité

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

(1) A 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.

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.

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

Article 6

La convention collective est complétée par une annexe VI ainsi rédigée :

« ANNEXE VI

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 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté les articles 5 et 6, qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Il sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 10 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

AVENANT N° 2 *BIS* DU 12 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597005M
IDCC : 8233

Entre :

L'UR des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

D'une part, et

La FGTA CFDT des salariés des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'US CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant 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 régional du 10 avril 2009. 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 :

- le calcul de l'ancienneté est modifié ;
- les cotisations évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les cas de dispenses d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail sont modifiées.

Par ailleurs, le tableau des garanties est mis à jour :

- mise à jour de certains taux de remboursement en raison des baisses de prise en charge par le régime de base ;
- présentation du poste dentaire en prévision de la nouvelle nomenclature.

Article 1^{er}

Le 1 « Salariés » de l'article 2 « Bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant de son champ d'application.

En sont exclus les cadres et personnels 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.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent accord, font l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois qui suivent leur cessation d'activité. »

Article 2

L'article 3 « Dispenses d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié bénéficiaire d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due, dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % ;

- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d’ancienneté et moins de 12 mois d’ancienneté ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l’un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l’autre en tant qu’ayant droit.

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

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

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

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

Article 3

Le tableau de l’article 4 « Prestations » est remplacé par le suivant :

	REMBOURSEMENT ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
Soins courants		
Honoraires de généralistes et spécialistes	300 % BR ⁽²⁾	Information par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce : – quatre pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	23 € par consultation dans la limite de 4 par an et par famille	
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, radiologie et actes techniques ⁽³⁾	100 % BR	Information par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Pharmacie de 15 à 65 %	100 % BR	Quatre portages de médicaments à domicile en cas d’immobilisation de plus de 5 jours
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	
Vaccins non pris en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	Information sur le calendrier des vaccins
Prothèses		
Prothèses et appareillage (dont orthopédie)		
Part obligatoire 65 % BR	465 % BR	Informations par téléphone pour trouver le matériel. Organisation de la livraison

	REMBOURSEMENT ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
Part obligatoire 100 % BR	500 % BR	
Prothèses auditives	455 % BR + crédit 350 € par oreille ⁽⁴⁾	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
Optique		
Forfait montures + lentilles	60 % BR + 175 € par an	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes en cas de perte Service d'analyse et de conseil sur les devis optiques
Forfait verres unifocaux	60 % BR + 182 € par paire, limité à 1 paire par an	
Forfaits verres progressifs et multifocaux	60 % BR + 350 € par paire, limité à 1 paire par an	
Forfait optique	+ 50 € la 3 ^e année si pas de consommation les 2 années précédentes	
Dentaire		
Soins dentaires	100 % BR	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
Prothèses dentaires (hors couronnes implan- toportées et inlays core)	410 % BR	
Inlays core	170 % BR	
Parodontologie	100 € par an	
Implantologie (pilier, tige, couronne)	200 € par an	
Orthodontie acceptée par le régime de base	350 % BR	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de séjour	100 % BR	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant (5 nuits supplémentaires, 60 € par nuit) et sur les frais de télévision (7 jours maximum)
Honoraires	De 480 % à 500 % BR suivant PEC RB	
Forfait journalier	FR	
Chambre particulière	78 € par jour, limité à 60 jours par an	
Frais de lit d'accompagnant	52 € par jour, limité à 30 jours par an ⁽⁵⁾	
Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	26 € par an	Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre
Maternité		
Honoraires	300 % BR	Information par téléphone sur la santé, la vie quotidienne, la dié- tétique, l'hygiène, les vaccins. Orientation vers les organismes spécialisés
Chambre particulière	52 € par jour	

	REMBOURSEMENT ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
Psychiatrie		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	300 % BR	
Forfait journalier	FR, limité à 30 jours par an	
Polyvalents		
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermique)	FR	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course
Forfait actes lourds 18 €	18 €	
Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile accepté par le régime de base (HAD)	52 € par jour, limité à 60 jours par an + forfait prestations de services, limité à 400 € par an et par famille	Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de services dans la limite de 30 heures par an et par contrat
Cures thermales : frais balnéaires acceptés	100 % BR + 150 € par an	
<p>NB. — Les prestations des services assistance sont exprimées « à concurrence de ».</p> <p>(1) Uniquement en secteurs conventionnés 1 et 2, praticiens et/ou établissements.</p> <p>(2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge.</p> <p>(3) Y compris les actes de prévention responsables prévus par l'arrêté du 8 juin 2006.</p> <p>(4) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an.</p> <p>(5) Y compris frais de lit d'accompagnant en maison de parents ou structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.</p> <p>BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire.</p> <p>TM : ticket modérateur ; le ticket modérateur est la part financière qui reste à votre charge après le remboursement de l'assurance maladie.</p> <p>FR : frais réels.</p>		

Article 4

L'article 5 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 5

Il est ajouté à l'accord un article 6 *bis* rédigé comme suit :

« Article 6 *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 I au présent accord.

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

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

Article 6

L'accord est complété par l'annexe suivante :

« ANNEXE I

Dispositions légales sur la portabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

« Article 7

Cotisations

La garantie frais de santé est financée par une cotisation mensuelle due au titre de chaque salarié bénéficiaire défini à l'article 2 du présent accord et dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur du PMSS pour 2014 : 3 129 €).

Le montant de la cotisation, taxe CMU et financement de la portabilité inclus, est réparti à raison de 15 % à la charge de l'employeur et de 85 % à la charge du salarié.

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATION EN % DU PMSS	COTISATION mensuelle	PART patronale	PART salariale
Tarif isolé	1,12	0,17	0,95
Tarif famille	+ 1,93	—	+ 1,93

La structure tarifaire du régime frais de santé est de type isolé/famille :

- le tarif “isolé” est appliqué lorsque la garantie ne couvre que le salarié ;
- le tarif “famille” est appliqué lorsque le salarié a demandé l'extension de ses garanties au bénéfice de ses ayants droit. Cette cotisation “famille” couvre alors le salarié et tous ses ayants droit, tels que définis à l'article 2 du présent accord. La cotisation famille s'ajoute à la cotisation isolé.

La nature et le montant de cotisation appelée sont mentionnés sur le bulletin de paie du salarié. »

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant son arrêté d'extension, excepté pour les articles 5 et 6 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Rouen, le 12 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Alpes-de-Haute-Provence)
(22 juillet 2009)**

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

AVENANT N° 2 DU 30 JUILLET 2014

NOR : AGRS1597010M

Entre :

La FDSEA des Alpes-de-Haute-Provence,

D'une part, et

La FGA CFDT des Alpes-de-Haute-Provence ;

La FGTA FO des Alpes-de-Haute-Provence ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord départemental du 22 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.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 « Salariés bénéficiaires »

L'article 4 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Salariés bénéficiaires

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

La condition d'ancienneté de 6 mois et son mode de calcul ne s'appliquent pas au 1 "Complément de rémunération issu de la loi dite de mensualisation" du paragraphe "Garantie incapacité temporaire" de l'article 5 "Garanties". »

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 de la rente incapacité permanente professionnelle.

Ainsi :

1. Le premier alinéa du paragraphe « Garantie décès » de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dispositions 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. »

2. Le 2 « Relais du complément de rémunération » du paragraphe « Garantie incapacité temporaire » de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

- d'une indemnité journalière égale à 15 % 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 du 1 "Complément de rémunération issu de la loi dite de mensualisation" du paragraphe "Garantie incapacité temporaire" de l'article 5 ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

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

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

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

3. Le paragraphe « Garantie incapacité permanente professionnelle » de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié ayant l'ancienneté requise bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66,66 %, d'une rente égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence, versée chaque mois.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire mensuel brut, soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité.

Si le salarié a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés sur la période travaillée. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole. Le versement de la rente débute dès le versement de la rente accident du travail ou maladie professionnelle par la mutualité sociale agricole.

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

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

Cette rente est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension. Cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension de vieillesse. »

Article 3

Modification de l'article 7 « Cotisations »

1. Modification du paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail », dont le titre devient 4 « Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité ».

Le contenu du paragraphe est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité

permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois 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. »

2. L'article 7 est complété comme suit :

« 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales, conformément à l'article 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 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^{er}, 2 et le 1 de l'article 3 : au 1^{er} janvier 2015 ;
- pour le 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 huit exemplaires, signés et chaque page paraphée, pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Manosque, le 30 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lorraine)
(29 juin 2011)

(Etendu par arrêté du 11 octobre 2012,
Journal officiel du 23 octobre 2012)

AVENANT N° 2 DU 11 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597004M

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

La FDSEA de la Meuse ;

La FDSEA de la Moselle ;

La FDSEA des Vosges ;

La fédération régionale des CUMA de Lorraine ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges ;

Le syndicat des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse ;

Le syndicat horticole de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de la Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de la Moselle,

D'une part, et

Les quatre UD CFDT Lorraine ;

L'UR CGT Lorraine ;

L'UR FO Lorraine ;

L'UR CFTC Lorraine ;

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 concernant 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 régional du 29 juin 2011. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

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

« Garantie décès

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, Agri-Prévoyance verse, à la demande du ou des bénéficiaires :

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

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès correspond au salaire soumis à cotisations 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

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

« Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base, et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

La garantie incapacité permanente sera versée aux salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 et aux salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire brut (qui est calculé sur 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail ou sur le salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise).

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

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

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

Les rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base. »

Article 3

Le paragraphe 4 « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 4. Suspension du contrat de travail

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 et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties décès et incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations correspondant à ces garanties sont calculées sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 4

L'article 7 « Cotisations » est complété par le paragraphe suivant :

« 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° 2 du 11 septembre 2014).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 11 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Accord régional
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(Franche-Comté)

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2014
INSTAURANT UNE COTISATION PARITAIRE
DESTINÉE AU FINANCEMENT DE L'AREFA

NOR : AGRS1597006M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant que la pérennité de l'association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture (AREFA) de Franche-Comté et le développement de ses actions rendent nécessaire la mise en place d'un autofinancement, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet la création d'une cotisation portant sur les employeurs et les salariés des entreprises entrant dans son champ d'application, afin de financer le fonctionnement et les actions de l'AREFA Franche-Comté.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable, sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinière et maraîchage) et 4°, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 3

Assiette, taux et recouvrement de la cotisation

La cotisation est assise sur l'intégralité de la masse salariale correspondant au champ d'application défini ci-dessus.

Son taux global est fixé à 0,20 %, réparti à parts égales entre employeur et salarié à hauteur de :

- 0,10 %, part patronale ;
- 0,10 %, part salariale.

Le recouvrement de cette cotisation sera confié à la caisse de mutualité sociale agricole (MSA) de Franche-Comté.

Une convention passée entre l'AREFA et la MSA de Franche-Comté fixera les modalités de cette délégation de gestion.

Article 4

Utilisation du produit de la cotisation

Le produit de la cotisation, après soustraction des frais de gestion convenus avec la MSA de Franche-Comté, devra être utilisé conformément à l'objet de l'AREFA Franche-Comté, tel que défini dans ses statuts.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties au moins 3 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec avis de réception adressée, d'une part, aux autres parties signataires et, d'autre part, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Franche-Comté.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES
(Pays de la Loire)
(24 juin 2005)

(Etendu par arrêté du 17 janvier 2006,
Journal officiel du 27 janvier 2006)

AVENANT N° 1 DU 2 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597007M

Entre :

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs de la Loire-Atlantique ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs de Maine-et-Loire ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs de la Sarthe ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs de la Vendée ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs de la Mayenne ;

Le syndicat des entrepreneurs forestiers,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT des Pays de la Loire ;

Le syndicat des salariés des organismes et professions agricoles CFTC de l'Anjou ;

L'union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT,

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 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 24 juin 2005.

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 :

- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- des précisions sont apportées sur la suspension du contrat de travail ;
- des dispositions concernant la portabilité ont été ajoutées.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est abrogé et remplacé par :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés non cadres des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire, à l'exclusion des cadres ressortissant à la convention collective nationale 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. »

Article 2

L'article 2 « Incapacité temporaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 2

Incapacité temporaire

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

a) Ils bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant les 135 premiers jours d'arrêt.

A partir du 136^e jour, ils bénéficient d'indemnités journalières complémentaires égales à 25 % du même salaire que ci-dessus et tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité ;

b) Lors de chaque arrêt de travail, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- sans délai de carence si l'arrêt est consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- après un délai de carence de 7 jours dans les autres cas (maladie ou accident de la vie privée) ;

c) Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement ;

d) La rémunération à prendre en considération est celle retenue pour le calcul des indemnités journalières (si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération) ;

e) Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales. »

Article 3

L'article 3 « Incapacité permanente » est abrogé et remplacé par :

« Article 3

Incapacité permanente

Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % de 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de mise en invalidité 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.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné à l'article 6 du présent accord, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charge par l'organisme désigné à l'article 6 dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné. »

Article 4

L'article 4 « Garantie décès » est abrogé et remplacé par :

« Article 4

Garantie décès

Les mêmes salariés bénéficient de la garantie décès dans les conditions suivantes :

Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé, d'un montant égal à 100 % de son salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès.

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

Le capital est versé à la demande du ou des bénéficiaires cités ci-dessous, selon l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, non séparé de corps ;
- au cocontractant d'un Pacs ;
- à ses enfants ;
- à ses petits-enfants ;
- à son concubin justifiant de 2 ans au moins de vie commune ;
- à ses héritiers.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Ces majorations sont versées soit directement à l'enfant à charge, s'il est majeur, soit à son représentant légal, s'il est mineur.

Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants nés ou élevés âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants nés ou élevés âgés de 18 à 25 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- les enfants nés ou élevés et reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès lui sera versé, sur sa demande, de manière anticipée et en 24 mensualités.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps ou de son cocontractant d'un Pacs ;
- de son concubin justifiant d'au moins de 2 ans de vie commune ;
- d'un enfant à charge,

le salarié perçoit une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au moment du décès.

Toutefois, pour bénéficier de cette indemnité, le salarié doit avoir réglé lui-même les frais d'obsèques et déposé sa demande dans les 6 mois qui suivent le décès.

Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, est versée à chaque enfant orphelin une rente annuelle de :

- 50 points par an et par enfant jusqu'à 10 ans ;
- 75 points par an et par enfant de 11 à 17 ans ;
- 100 points par an et par enfant de 18 à 25 ans.

La valeur du point, fixée à la date de la signature du présent accord, fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par le conseil d'administration d'Agri-Prévoyance.

Au 1^{er} janvier 2014, la valeur du point Agri-Prévoyance est de 21,81 €.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert. »

Article 5

L'article 6 « Cotisations et organisme gestionnaire » est complété par les deux paragraphes suivants :

« Suspension du contrat de travail 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 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 6

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015. En cas d'arrêté d'extension postérieur au 31 décembre 2014, il entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant l'extension.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires à la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale 49, 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Saint-Melaine-sur-Aubance, le 2 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

L'accord est complété par une annexe ainsi rédigée :

« 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. »

Convention collective

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)**

(Etendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : *AGRS1597002M*
IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière-sciage de la FIBA et les EDT Aquitaine, compétents sur les départements de la Gironde, des Landes, de Lot-et-Garonne, de la Dordogne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT d'Aquitaine ;

L'UR CGT-FO d'Aquitaine ;

L'UR CFE-CGC d'Aquitaine ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est signé un accord collectif en date du 8 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance, afin de retirer les articles 68 à 72 du titre XIII, devenu titre XI de la convention.

« Accord collectif du 8 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance applicable dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de travail du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne

(Modification des avenants n° 17 du 17 avril 2009 et n° 22 du 10 février 2011)

Article 1^{er}

Le régime de prévoyance comporte des garanties arrêt de travail (garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, garantie incapacité temporaire de travail, garantie invalidité) et des garanties décès (capital décès, frais d'obsèques et rente éducation).

Article 2

Indemnisation en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité

1. Personnel concerné

L'ensemble des salariés non cadres au sens de la convention collective précitée des entreprises comprises dans son champ d'application bénéficient des dispositions prévues ci-après. Ne sont pas concernés les bûcherons-tâcherons, débardeurs-tâcherons relevant des dispositions prévues par l'accord national du 2 décembre 1983 et de ses avenants ainsi que les VRP et agents de maîtrise.

Pour l'application des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé "l'assuré".

2. Garanties de ressources. – Incapacité. – Invalidité

Bénéficient des présentes garanties les assurés pouvant justifier de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Ouvrent droit à indemnisation au titre des dispositions qui suivent les arrêts de travail dont la date initiale est postérieure à la prise d'effet du présent accord, dûment constatés par certificat médical et s'il y a lieu contre-visite à l'initiative de l'employeur, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole.

2.1. Garanties de ressources

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de l'assuré ouvrant droit aux prestations en espèces de la mutualité sociale agricole au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Point de départ et montant de l'indemnisation

Les indemnités journalières seront versées à compter du :

- huitième jour d'arrêt de travail continu en cas de maladie, accident de la vie privée et accident de trajet (la franchise est ramenée à 3 jours pour les accidents de trajet reconnus comme tels par la mutualité sociale agricole) ;
- premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail.

Le montant des indemnités journalières complémentaires représente :

- 90 % du salaire de référence ;
- sous déduction des prestations brutes servies par la mutualité sociale agricole.

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'établissement adhérent ou de tout autre revenu de remplacement ne peut excéder 100 % du salaire net d'activité de l'assuré.

Le salaire de référence correspond à la 365^e partie du salaire brut perçu par le salarié, soumis à cotisation prévoyance au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail et pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire annuel de référence est reconstitué en fonction de la moyenne mensuelle des traitements bruts soumis à cotisations, entre la date d'effet de la garantie et l'arrêt de travail, multipliée par 12.

Durée de l'indemnisation

A l'issue du délai de franchise prévu ci-dessus, l'indemnisation prévue sera versée pour une durée de :

- 30 jours pour un assuré ayant entre 1 et 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'arrêt ;
- 90 jours pour un assuré ayant 6 ans (et plus) d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'arrêt,

et ce tant que l'intéressé perçoit des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole, sans pouvoir dépasser la date d'acquisition de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole.

2.2. Garantie incapacité temporaire de travail

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail de l'assuré ouvrant droit aux prestations en espèces de la mutualité sociale agricole au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à l'expiration des droits aux prestations "garanties de ressource" détaillées au 2.1 de l'article 2 du présent accord, et ce tant que dure le service de la prestation de la mutualité sociale agricole et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

En situation d'incapacité temporaire de travail due à une maladie ou à un accident de la vie privée ou à un accident de trajet, le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à

- 70 % du salaire de référence ;
- sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou de tout autre revenu de remplacement.

En situation d'incapacité temporaire de travail due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à :

- 80 % du salaire de référence ;
- sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou de tout autre revenu de remplacement.

Le salaire de référence correspond à la 365^e partie du salaire brut perçu par le salarié, soumis à cotisation prévoyance au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail et pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire annuel de référence est reconstitué en fonction de la moyenne mensuelle des traitements bruts soumis à cotisations, entre la date d'effet de la garantie et l'arrêt de travail, multipliée par 12.

Dans tous les cas, le service de la prestation complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail de l'assuré ;
- acquisition de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole de l'intéressé ;
- mise en invalidité ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle par la mutualité sociale agricole ;
- décès de l'assuré.

2.3. Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle

En période d'invalidité

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité de l'assuré ouvrant droit à la pension d'invalidité de la mutualité sociale agricole avec classement en 2^e ou 3^e catégories, telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

A l'expiration de la période d'incapacité et dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la mutualité sociale agricole dans les conditions susvisées, il est prévu le versement d'une rente dont le montant annuel est égal à :

- 80 % du salaire de référence ;
- sous déduction de la rente d'invalidité brute servie au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou de tout autre revenu de remplacement.

Le salaire de référence correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de prévoyance, perçu par l'assuré au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail. Ce salaire est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire annuel de référence est reconstitué en fonction de la moyenne mensuelle des traitements bruts soumis à cotisations, entre la date d'effet de la garantie et l'arrêt de travail, multipliée par 12.

Dans tous les cas, le service de la prestation complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail de l'assuré ;
- acquisition de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole de l'intéressé ;
- décès de l'assuré.

En période d'incapacité permanente professionnelle

La garantie d'incapacité permanente professionnelle (IPP) a pour objet le service d'une rente d'incapacité permanente en cas de reconnaissance par la mutualité sociale agricole de l'état d'incapacité permanente à un taux égal ou supérieur à 66,66 %, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle.

Pour ouvrir droit à indemnisation, la reconnaissance de l'état d'incapacité permanente professionnelle par la mutualité sociale agricole doit survenir avant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole du salarié.

La rente versée mensuellement est égale à

- 80 % du salaire de référence ;
- sous déduction de la prestation versée par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou de tout autre revenu de remplacement.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %.

Le salaire mensuel de référence correspond à 1/12 du salaire brut, soumis aux cotisations de prévoyance, perçu par l'assuré au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

En aucun cas le montant de la prestation versée par l'organisme recommandé à l'article 6 ne peut être inférieur à 10 % du salaire mensuel de référence défini au titre de la période d'invalidité.

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

En tout état de cause, le service de la prestation complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole de l'assuré ;
- au décès de l'assuré ;
- à la reprise du travail de l'assuré.

2.4. Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'établissement adhérent ou de tout autre revenu de remplacement ne peut excéder 100 % du salaire net d'activité de l'assuré.

Les prestations incapacité, invalidité et incapacité permanente professionnelle sont revalorisées en fonction des coefficients et périodicités fixés par l'organisme assureur.

L'ancienneté est appréciée au premier jour de l'arrêt. Le délai de carence est applicable à chaque arrêt de travail.

Article 3

Garanties en cas de décès

1. Personnel concerné

L'ensemble des salariés non cadres au sens de la convention collective précitée des entreprises comprises dans son champ d'application bénéficient des dispositions prévues ci-après, y compris les bûcherons-tâcherons, débardeurs-tâcherons, relevant des dispositions prévues par l'accord national du 2 décembre 1983 et de ses avenants, à l'exception des VRP et agents de maîtrise.

Pour l'application des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé "l'assuré".

2. Capital décès

En cas de décès de l'assuré survenant avant son départ à la retraite et quelle qu'en soit la cause, il est versé au bénéficiaire un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, varie en fonction de la situation de famille de l'assuré au jour du décès comme suit :

- marié, célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 100 % du salaire de référence ;
- marié, célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge : 125 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge supplémentaire : 25 % du salaire de référence.

2.1. Dévolution du capital décès

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme gestionnaire recommandé ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait ou au partenaire lié à l'assuré par un Pacs ;
- à défaut de ceux-ci (conjoint ou partenaire de Pacs), le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants de l'assuré, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut, à ses petits-enfants ;
 - à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation du bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge ou à la personne ayant à charge cette personne au décès de l'assuré.

2.2. Personne à charge

Les personnes à charge sont :

L'enfant à charge au sens des dispositions qui suivent :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale, de l'assuré ou de son conjoint ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans à charge de l'assuré, de son conjoint ou concubin, ou partenaire lié par un Pacs au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - l'enfant auquel l'assuré sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible de son niveau global ;
- l'enfant handicapé si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation aux adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle de revenus, l'enfant infirme à charge de l'assuré ou de son conjoint n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant de l'assuré né "viable" moins de 300 jours après le décès de l'assuré.

Les autres personnes à charge :

On entend par autre personne à charge, à l'exception du conjoint et des enfants, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Invalidité permanente et totale :

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité permanente et totale le capital prévu en cas de décès peut lui être versé, sur sa demande, par anticipation. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

Est considéré comme atteint d'invalidité permanente et totale l'assuré reconnu invalide par la mutualité sociale agricole avec classement en 3^e catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gains ou profits.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié de l'assuré ou du partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article L. 515-1 du code civil entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un nouveau capital d'un montant égal à celui déjà servi lors du décès de l'assuré.

Le versement de ce capital est subordonné à l'existence d'enfant(s) à charge au jour du décès du conjoint.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge de l'assuré, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

La notion d'enfant à charge retenue pour l'application des présentes dispositions est précisée ci-dessus.

Salaire de référence :

Le salaire de référence correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de prévoyance, perçu par l'assuré au cours des 4 derniers trimestres civils précédant le décès ou l'arrêt de travail (si une période d'incapacité ou d'invalidité a précédé le décès ou l'arrêt de travail). Ce salaire est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire annuel de référence est reconstitué en fonction de la moyenne mensuelle des traitements bruts soumis à cotisations, entre la date d'effet de la garantie et le décès (ou la mise en invalidité permanente totale), multipliée par 12.

3. Frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un partenaire lié à l'assuré par un Pacs ou d'un enfant de plus de 12 ans à charge de l'assuré, il est versé une allocation dont le montant est égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) en vigueur au jour du décès.

Cette allocation est servie dans la limite des frais réels engagés à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et les justifiant sur facture.

Le droit à garantie est subordonné, à la date du décès, à l'existence effective du contrat d'adhésion prévoyance souscrit auprès de l'organisme gestionnaire recommandé (sauf application des dispositions prévues au 4 de l'article 4 du présent accord concernant le maintien de la garantie en cas de décès de l'assuré après résiliation du contrat d'adhésion), le salarié devant être par ailleurs affilié au régime de prévoyance en question à cette date.

La notion d'enfant à charge retenue pour l'application des présentes dispositions est précisée ci-dessus au 2.2 de l'article 3.

4. Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou en cas de reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale de l'assuré, il est versé au profit de chaque enfant répondant à la définition d'enfant à charge ci-dessous une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est égal à :

- 5 % du salaire de référence : jusqu'à 10 ans (inclus) ;
- 7,5 % du salaire de référence : du 11^e anniversaire jusqu'à 17 ans (inclus) ;
- 10 % du salaire de référence : du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans (inclus).

La rente est versée par quotité trimestrielle à terme échu.

Pour la mise en œuvre de la présente garantie, est considéré comme atteint d'invalidité permanente et totale l'assuré reconnu invalide par la mutualité sociale agricole, avec classement en 3^e catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gains ou profits.

Le salaire de référence correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de prévoyance, perçu par l'assuré au cours des 4 derniers trimestres civils précédant le décès ou l'arrêt de travail (si une période d'incapacité ou d'invalidité a précédé le décès ou l'arrêt de travail). Ce salaire est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire annuel de référence est reconstitué en fonction de la moyenne mensuelle des traitements bruts soumis à cotisations, entre la date d'effet de la garantie et le décès (ou la mise en invalidité permanente et totale), multipliée par 12.

Pour le bénéfice de la garantie, sont considérés comme enfants à charge :

- l'enfant de moins de 18 ans à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale, de l'assuré ou de son conjoint ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans à charge de l'assuré, de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - l'enfant auquel l'assuré sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible de son niveau global ;

- l’enfant handicapé si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d’invalidé civil et bénéficie de l’allocation aux adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle de revenus, l’enfant infirme à charge de l’assuré ou de son conjoint n’étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l’enfant de l’assuré né “viable” moins de 300 jours après le décès de l’assuré.

Article 4

Droit et maintien de garanties

1. Prise d’effet et durée de l’adhésion

L’adhésion de l’établissement prend effet à la date mentionnée au bulletin d’adhésion au régime conventionnel de prévoyance obligatoire remis par l’organisme assureur, pour une durée allant jusqu’au 31 décembre de l’année d’adhésion. Elle est ensuite renouvelée par tacite reconduction, au 1^{er} janvier, sauf dénonciation expresse de l’entreprise qui ne relèverait plus du champ d’application de la convention collective régionale susvisée, par courrier recommandé dûment motivé, adressé à l’organisme gestionnaire recommandé, en respectant un délai de préavis de 2 mois.

En application de l’article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, la faculté de dénonciation ou de résiliation n’est pas offerte tant que l’adhésion à l’organisme gestionnaire recommandé résulte d’une obligation prévue par la convention collective de branche dont relève l’entreprise.

2. Information des entreprises et des assurés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l’organisme gestionnaire recommandé rédigera une notice d’information à destination des assurés des établissements entrant dans le champ d’application de la convention collective régionale.

Cette notice sera adressée à chaque établissement adhérent. Conformément à l’article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, il appartient à l’établissement adhérent de remettre à chaque assuré un exemplaire de la notice d’information et de se ménager la preuve de cette remise.

3. Maintien des garanties assurées par l’organisme gestionnaire recommandé en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l’assuré, pour les périodes d’absence non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, aux assurés dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période ils bénéficient d’une rémunération partielle ou totale de l’employeur ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur.

Les garanties sont également maintenues en cas d’arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l’intéressé perçoit des prestations en espèces de la mutualité sociale agricole (indemnités journalières, rentes d’invalidité ou d’incapacité permanente de travail). Toutefois, lorsque le participant perçoit un salaire réduit pendant la période d’indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré au salarié concerné pendant la durée du contrat d’adhésion :

- tant que son contrat de travail n’est pas rompu (indépendamment de toute application éventuelle d’un dispositif de portabilité pris notamment en application de l’article 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail) ;

- en cas de rupture du contrat de travail et quand cette rupture intervient durant l'exécution du présent contrat, tant que le participant perçoit des prestations de la mutualité sociale agricole au titre de la maladie ou de l'accident (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail), sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

4. Maintien des garanties assurées par l'organisme gestionnaire recommandé en cas de résiliation de l'adhésion

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de l'adhésion dans les conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus, le droit à garantie cesse. Toutefois la garantie en cas de décès telle que prévue aux 2, 3 et 4 de l'article 3 ci-dessus est maintenue durant la période de versement de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité à l'assuré. Bénéficiaire de ce maintien les seuls assurés percevant (à la date de résiliation de l'adhésion prévoyance) des prestations complémentaires (indemnités journalières pour maladie ou accident ou rentes d'invalidité) versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'entreprise adhérente.

Toutefois, l'invalidité permanente et totale de l'assuré (ainsi que le décès du conjoint, d'un partenaire lié à l'assuré par un Pacs ou d'un enfant à charge au titre de la garantie frais d'obsèques) survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de l'adhésion prévoyance de l'établissement auprès de l'organisme assureur ne sont pas garantis.

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.

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

Article 5

Taux de cotisation

Le taux global de la cotisation relative à la couverture du régime de prévoyance organisé par le présent accord est fixé à 1,51 % du salaire brut total du personnel bénéficiaire du présent régime, quelle que soit son ancienneté, pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Les cotisations sont appelées sur l'ensemble du personnel bénéficiaire du présent régime (quelle que soit son ancienneté) et réparties à hauteur de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Ce principe de répartition peut être ajusté en fonction des coûts réels des différents types de garanties, sous réserve d'accord entre les parties.

La répartition de ce taux global de cotisation, exprimé en pourcentage du salaire brut total du personnel visé pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole, s'effectue de la manière suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART employeur	POURCENTAGE employeur	PART salarié	POURCENTAGE salarié
Décès	0,38	60	0,25	40
Garanties de ressources	0,55	100		

GARANTIE	PART employeur	POURCENTAGE employeur	PART salarié	POURCENTAGE salarié
Incapacité			0,20	100
Invalidité			0,13	100
Total	0,93		0,58	

Par ailleurs, si l'organisme assureur constate, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, il sera amené à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

Article 6

Organisme gestionnaire recommandé

1. Organisme gestionnaire recommandé

L'organisme recommandé pour assurer le présent régime est AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977 et par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, 35-37, boulevard Brune, 75014 Paris.

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de sa date d'effet, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions en matière tant de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

L'organisme gestionnaire recommandé s'engage à présenter annuellement le compte de résultats du présent régime de prévoyance ainsi qu'une analyse détaillée de son évolution.

Les établissements qui, à la date d'effet du présent accord, disposent d'un régime de prévoyance pour leurs personnels salariés visés par le champ d'application dudit accord, comportant des garanties supérieures risque par risque, pourront maintenir leurs régimes auprès de leurs organismes assureurs.

Les établissements qui ont mis en place un régime de prévoyance ne comportant pas des garanties supérieures risque par risque au niveau prévu par le présent accord disposent d'un délai maximum de 18 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par l'organisme gestionnaire recommandé, afin de respecter, le cas échéant, les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

2. Principe de fonctionnement du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance obligatoire prévu au présent accord est régi par les statuts et les règlements intérieurs de l'organisme gestionnaire recommandé, pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une stipulation expresse.

3. Prise en charge des risques en cours

En application des lois n° 89-1009 du 31 décembre 1989, n° 94-678 du 8 août 1994 et n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les assurés des établissements ayant régularisé leur adhésion dans le délai imparti bénéficient, à la date d'effet mentionnée au bulletin d'adhésion au régime instauré par le présent accord :

- de l'indemnisation intégrale prévue, en ce qui concerne les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité, si ces garanties ne sont pas couvertes par un précédent contrat d'assurance ;

- de la poursuite des revalorisations des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes éducation, rentes de conjoint) en cours de service, le cas échéant, par un précédent assureur, si le maintien de ces revalorisations n'est pas déjà prévu par le précédent organisme assureur ;
- du maintien de la garantie décès, pour les bénéficiaires de prestations de prévoyance au titre d'une incapacité de travail ou d'une invalidité en application d'un contrat d'assurance souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie décès ne soit pas déjà prévu par celui-ci. Toutefois, cette disposition ne peut être appliquée qu'à la condition que les entreprises concernées communiquent à l'organisme assureur un état détaillé de ces bénéficiaires et que le précédent organisme assureur transmette au nouvel organisme les provisions constituées à la date de résiliation de son contrat, en application de l'article 30, III, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Dans le cas des établissements, hors le cas des créations, qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel après un délai de 18 mois à compter de la prise d'effet du présent accord (notamment du fait de la souscription d'un contrat d'assurance antérieur auprès d'un autre organisme assureur), une pesée spécifique du risque représenté par cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, l'organisme gestionnaire recommandé calculera la prime additionnelle due par l'établissement, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

4. Dénonciation du choix de l'organisme gestionnaire recommandé Changement d'organisme gestionnaire recommandé

En cas de dénonciation de la désignation de l'organisme gestionnaire recommandé, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité complémentaires ainsi que les rentes éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme gestionnaire recommandé qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par le nouvel organisme gestionnaire recommandé moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement. »

Article 2

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Pissos, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8541. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON (CHARENTE-MARITIME)**

(4 avril 1986)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

AVENANT N° 36 DU 27 MAI 2014

NOR : AGRS1597008M
IDCC : 8541

Entre :

L'union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR FGA CFDT de Poitou-Charentes ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 39 « Régime de prévoyance incapacité. – Invalidité. – Décès » est modifié comme suit :

« a) Personnel concerné

Tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective sont concernés par les présentes garanties, sous réserve d'une condition d'ancienneté de 6 mois dans l'entreprise, à l'exception toutefois :

- des salariés inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des tâcherons salariés couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du 2 décembre 1983 ;
- des VRP. »

« c) Invalidité ou rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure ou égale à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence.

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

Le versement de la rente débute dès la mise en invalidité ou dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire.

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.

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

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

Seuls les invalides des 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

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

« f) Financement

Assiette des cotisations

Le financement des garanties définies ci-dessus est assuré par des cotisations assises sur les rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations des assurances sociales agricoles, versées aux salariés, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations sont dues dès le premier jour d'emploi des salariés.

Le taux de cette cotisation est fixé par le protocole d'accord conclu entre Agri-Prévoyance et les signataires de la présente convention collective.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,68 %, à raison de 0,87 % pour les employeurs et de 0,81 % pour les salariés.

La cotisation destinée au financement de la garantie d'incapacité temporaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ainsi que la part de la garantie relative à la loi de mensualisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux global inclut également le financement des prestations servies au titre du décès, qui représente un taux de 0,42 % à raison de 0,20 % pour les employeurs et de 0,22 % pour les salariés.

Dans ces conditions, les taux de cotisation sont répartis entre les employeurs et les salariés de la manière suivante.

(En pourcentage.)

	À LA CHARGE des employeurs	À LA CHARGE des salariés
Cotisations incapacité + relais	0,42	0,47
Cotisations invalidité	0,25	0,12
Cotisations garantie décès	0,20	0,22
Total	0,87	0,81

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 27 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150020-000115

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
