

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/05 DU 21 FÉVRIER 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>142</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/05

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries) : accord n° 100 du 23 septembre 2014 relatif à l'alimentation du compte épargne-temps.....</b>	4
<b>Alimentaires (industries) : accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....</b>	5
<b>Assurances (agences générales) : accord du 18 décembre 2014 relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....</b>	18
<b>Assurances (agences générales) : avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	20
<b>Automobile (services) : accord du 10 décembre 2014 relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé .....</b>	22
<b>Automobile (services [Rennes]) : accord du 16 décembre 2014 relatif au travail du dimanche des vendeurs salariés .....</b>	24
<b>Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> décembre 2014 .....</b>	26
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : accord du 4 décembre 2014 relatif au développement de l'accès aux CQP par la VAE et à leur inscription au RNCP .....</b>	30
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 109 du 1<sup>er</sup> décembre 2014 relatif au temps partiel .....</b>	33
<b>Bricolage : accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel .....</b>	36
<b>Bureaux d'études techniques : accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable .....</b>	41
<b>Carrières et matériaux (industries) : avenant n° 1 du 12 novembre 2014 à l'accord du 15 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue .....</b>	43
<b>Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise]) : avenant du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire nationale .....</b>	47
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 5 décembre 2014 portant sur l'actualisation de l'article 33 de la convention relatif à l'ancienneté .....</b>	50
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....</b>	51

<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : avenant du 5 décembre 2014 relatif à la modification de l'annexe III du 14 septembre 2012 .....</b>	<b>54</b>
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant n° 4 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....</b>	<b>55</b>
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 8 décembre 2014 relatif au contrat de génération....</b>	<b>58</b>
<b>Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 10 du 17 décembre 2014 à l'avenant du 20 janvier 1999 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>66</b>
<b>Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 15 du 17 décembre 2014 relatif aux taux de contribution au titre de la formation professionnelle et au fonctionnement du CPF .....</b>	<b>73</b>
<b>Mutualité : accord du 5 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015 .....</b>	<b>77</b>
<b>Pétrole (industrie) : accord du 4 décembre 2014 relatif à la couverture prévoyance.....</b>	<b>79</b>
<b>Pétrole (industrie) : accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ....</b>	<b>83</b>
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 15 décembre 2014 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....</b>	<b>87</b>
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au fonds d'aide au paritarisme .....</b>	<b>90</b>
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 15 décembre 2014 à l'avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 relatif à la prévoyance.....</b>	<b>95</b>
<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 4 du 18 décembre 2014 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire pour le personnel non cadre.....</b>	<b>120</b>
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) : avenant n° 14 du 30 décembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2014 .....</b>	<b>126</b>
<b>Transport aérien (personnel au sol) : accord du 12 décembre 2014 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour 2015 .....</b>	<b>129</b>
<b>Tribunaux de commerce (greffes) : accord du 12 décembre 2014 relatif au régime complémentaire santé .....</b>	<b>131</b>

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

---

**ACCORD N° 100 DU 23 SEPTEMBRE 2014**  
**RELATIF À L'ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

NOR : ASET1550079M  
IDCC : 1396

Afin de favoriser l'usage du compte épargne-temps (CET) pour l'aménagement des fins de carrière, les parties au présent accord entendent faciliter l'alimentation du CET dès 50 ans.

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

*Modification de l'article 39*

L'alinéa 1 du 3.1 de l'article 39 de la convention collective est remplacé par l'alinéa suivant :

« A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différent, le nombre de jours de repos pouvant être affectés au CET ne pourra dépasser 15 jours par an et 25 jours par an pour les salariés à compter de 50 ans. »

**Article 2**

*Date d'effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

**Article 3**

*Dépôt*

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

ADEPALE.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

**Accord professionnel**

**INDUSTRIES ALIMENTAIRES**

---

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550092M

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.



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

### *Champs d'application*

#### 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728) ;

CCN 3060. – Meunerie (IDCC 1930) ;

CCN 3384. – Cinq branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109) ;

CCN 3102. – Boulangerie-pâtisserie industrielle (IDCC 1747) ;

CCN 3124. – Industries laitières (IDCC 112) ;

CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC 1586) ;

CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;

CCN 3178. – Exploitations frigorifiques (IDCC 200) ;

CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534) ;

CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513) ;

CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) ;

CCN 3092. – Industries des produits exotiques (IDCC 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. – Pâtisserie (IDCC 1267) ;

CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;

CCN 3117. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC 843) ;

CCN 3243. – Poissonnerie (IDCC 1504) ;

CCN 3133. – Charcuterie de détail (IDCC 953).

Au titre de la coopération agricole

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001) ;

CCN 3616. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;

CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;

CCN 3608. – Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ;

CCN 3604. – Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005) ;

CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006) ;

CCN 3264. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007) ;

CCN. – Sélection et reproduction animale (IDCC 7021) ;

CCN. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215) ;

CCN 3611. – Contrôle laitier (IDCC 7008) ;

CCN. – Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020) ;

CCN. – Coopératives fruitières et fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;

CCN. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

## 1.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre I<sup>er</sup> du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

## Article 2

### *Dispositions abrogées*

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

#### 2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

## 2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
  - article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
  - article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
  - article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
  - titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

## 2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (IDCC 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (IDCC 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286).

## Article 3

### *Qualification professionnelle*

#### 3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

#### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

#### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;

- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l’inventaire prévu par l’article L. 335-6 du code de l’éducation, figurant notamment sur la liste qu’il appartient à chaque branche d’élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l’article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 4**

### *Formation professionnelle continue*

#### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

##### 4.1.1. Planification de la formation dans l’entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

##### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d’entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d’améliorer le plan de formation de l’entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d’entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

#### 4.2. Financement de la formation professionnelle

##### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l’organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d’alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu’au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d’assurance formation agréé et d’OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l’alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l’ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

##### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s’acquittent auprès d’OPCALIM d’une contribution unique selon leur taille.

##### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d’OPCALIM en contrepartie d’une offre de services spécifiques.

##### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l’article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d’OPCALIM avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année au titre des salaires versés

pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

#### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
  - suivi au moins une action de formation ;
  - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

## Article 5

### *Dispositifs de formation professionnelle*

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.



Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

### 5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

### 5.6. Compte personnel de formation

#### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps

complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### 5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

#### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.



Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

#### Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

#### Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

#### 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

#### 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

## **Article 6**

### *Organisme certificateur paritaire*

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
  - l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
  - l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
  - la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

## **Article 7**

### *Commission paritaire de suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

## **Article 8**

### *Champ d'application de la contribution spécifique multibranches*

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

## **Article 9**

### *Lien avec le contrat de filière*

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

## **Article 11**

### *Clause de sauvegarde*

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SNTPEAV ;  
FNICGV ;  
CNCT ;  
ANMF ;  
ALLIANCE 7 ;  
SFIG ;  
SNFS ;  
CSRCSF ;  
UCCF ;  
CNBPF ;  
FEBPF ;  
CNTF ;  
SNFBP ;  
FICF ;  
CSFL ;  
FNIL ;  
SRF ;  
SIFPAF ;

CNPCCG ;  
FNEAP ;  
CFSI ;  
SNINA ;  
FNECE ;  
CSEM ;  
SNBR ;  
SES ;  
ABF ;  
STPI ;  
SYNAFAVIA ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
CFC ;  
FEDALIM ;  
CPF ;  
SCF ;  
CNRCF ;  
UNPF ;  
SNIV-SNCP ;  
COOP France ;  
FCE.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri.

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014

RELATIF À LA RÉPARTITION DES VERSEMENTS

AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1550090M

IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

La FSPBA CGT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-2 ;

2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-9.

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurances, les sommes visées aux 1 et 2 sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

## **Article 2**

### *Modalités de répartition de la contribution au FPSPP*

Pour l'année 2015, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 4**

### *Durée*

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

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

AVENANT N° 15 DU 18 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ANNUELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550089M  
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
1	17 632
2	18 892
3	20 455
4	23 056
5	27 195
6	35 468

## Article 2

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux agences qu'elles doivent s'assurer du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les agences procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux de féminisation moindre dans certains métiers (collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence) et par un taux important de travail à temps partiel.

Les partenaires sociaux incitent également les agences à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les agences sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU FINANCEMENT DU DISPOSITIF DE SOLIDARITÉ ET DE PRÉVENTION  
DU RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ

NOR : ASET1550076M

IDCC : 1090

Les organisations soussignées,

Vu les avenants n° 66 du 19 septembre 2013 et n° 71 du 3 juillet 2014 ;

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Vu le point V.2 de l'annexe RPCS de la convention collective, relatif au financement des actions de solidarité et de prévention accessoires à la couverture santé, conviennent de ce qui suit :

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

La contribution forfaitaire visée au 1 du point V.2 de l'annexe RPCS de la convention collective est égale à 2 € ainsi répartis :

- 1 € par mois à la charge de l'employeur ;
- 1 € par mois à la charge du salarié.

**Article 2**

Dans le cas où, ajoutée à sa cotisation acquittée au titre de la complémentaire santé, cette contribution forfaitaire conduirait un salarié à temps partiel ou un apprenti à devoir une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération mensuelle brute, ce dernier pourra être dispensé d'affiliation conformément au point II.1, paragraphe c, de l'annexe RPCS. Les salariés dispensés d'affiliation à ce titre pourront bénéficier toutefois des actions de solidarité et de prévention dans les mêmes conditions que les salariés affiliés.

**Article 3**

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Article 4**

La contribution forfaitaire visée à l'article 1<sup>er</sup> sera due pour la première fois sur les salaires versés à partir du premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié au *Journal officiel* l'arrêté d'extension du présent avenant.

#### **Article 5**

Une notice d'information permanente relative au dispositif de solidarité et de prévention, notamment à son fonctionnement, à son financement et aux programmes d'actions en cours et envisagés, sera publiée sur le portail de la branche, services-autmobile.fr, ainsi que sur le site de l'organisme de référence IRP Auto.

#### **Article 6**

Les organisations soussignées conviennent d'inscrire la question du montant de la contribution forfaitaire à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale, au plus tard le 7 juillet 2015, en vue de sa reconduction pour l'année 2016.

Fait à Suresnes, le 10 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
GNESA.

#### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014**

**RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE DES VENDEURS SALARIÉS  
(RENNES)**

NOR : ASET1550071M  
IDCC : 1090

---

Entre :

Le CNPA,

D'une part, et

La CFDT métallurgie ;

L'UD CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles) est limité à trois par an.

**Article 2**

Pour l'année 2015, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de trois dates d'ouverture dominicales :

- une date fixe : le 15 mars 2015 ;
- deux dates libres, dont les demandes d'ouverture seront communiquées dans un délai préalable minimum de 30 jours :
  - par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
  - par le CNPA à Rennes Métropole.

Les deux dates libres seront transmises par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser trois ouvertures dominicales.

### **Article 3**

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

### **Article 4**

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou, à défaut, les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

### **Article 5**

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de deux représentants du conseil national des professions de l'automobile et de deux représentants par organisation syndicale.

### **Article 6**

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à Monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

### **Article 7**

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2015.

### **Article 8**

Suite à la parution des nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives au repos dominical, les partenaires sociaux signataires du présent protocole se retrouveront pour fixer un nouvel accord pour l'année 2016.

Fait à Rennes, le 16 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**

**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE  
EXTRAHOSPITALIERS**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014

NOR : ASET1550086M

IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille.

*Personnel d'entretien*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,635	1 461,34
150	9,668	1 466,35
160	9,699	1 471,05
170	9,733	1 476,20
180	9,765	1 481,06
200	9,827	1 490,46

*Personnel de secrétariat*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

*Personnel informaticien*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

*Personnel qualitatif*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

*Personnel infirmier*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

*Personnel technique*

Technicien C

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60

Technicien B

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Technicien A

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,730	1 930,76
310	13,148	1 994,16
350	14,832	2 249,57

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,759	2 541,84
500	20,963	3 179,46
600	25,178	3 818,75
800	33,579	5 092,97

Tutorat (art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé, soit 75,03 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €, soit 1 445,38 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ACCÈS AUX CQP PAR LA VAE  
ET À LEUR INSCRIPTION AU RNCP

NOR : ASET1550075M

IDCC : 1747

---

**PRÉAMBULE**

Conscientes des enjeux de la formation professionnelle, de l'évolution des métiers et des effectifs dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de permettre l'accès aux trois certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche par le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de les enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elles rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle à tous les salariés sans discrimination de sexe, d'âge ou de situation.

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, les modalités de mise en œuvre des dispositifs précités.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

**Article 2**

*CQP visés et révision des référentiels*

Les trois CQP de la branche sont concernés par le présent accord, à savoir :

- le CQP « Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) » ;
- le CQP « Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) » ;
- le CQP « Ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie (BVP) ».

Les parties rappellent que, dans le cadre du projet d'inscription au RNCP, la CPNEFP a validé, conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, en sa séance du 14 novembre 2013, les changements de dénomination des trois CQP de la branche et la révision des référentiels emploi-compétences.

Les nouveaux référentiels sont joints en annexe du présent accord (non publiés).

### **Article 3**

#### *Accès aux CQP par la VAE*

Le dispositif de VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un CQP établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Dans ce cadre, la CPNEFP a validé le dispositif de VAE mis en place dans la branche en vue de l'acquisition des trois CQP « Préparateur vendeur en BVP », « Responsable de magasin en BVP » et « Ouvrier qualifié de fabrication » en sa séance du 14 juin 2014.

Les parties rappellent que le développement des CQP par la VAE constitue une priorité de la branche et incitent les entreprises, OPCA concernés et représentants du personnel à développer l'information des salariés sur le dispositif et à favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

### **Article 4**

#### *Enregistrement des CQP au RNCP*

Conformément aux dispositions de l'article 110.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux conviennent de déposer des dossiers d'enregistrement des trois CQP, visés à l'article 3 du présent accord, au RNCP.

Dans ce cadre, les CQP ainsi que les référentiels d'activités et de certifications sont transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour recueillir son avis conforme, conformément aux dispositions de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les CQP déposés mentionnent expressément leur accessibilité par la VAE.

### **Article 5**

#### *Durée et suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après.

Il prendra effet à compter du jour de la signature.

La CPNEFP assure son suivi.

### **Article 6**

#### *Révision*

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

### **Article 7**

#### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires, ou adhérents, employeurs ou la totalité des signataires, ou adhérents, salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Article 8**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 4 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FEBPF ;  
GITE.

#### **Syndicats de salariés :**

FNAA CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
FGA CFDT ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3117

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

---

AVENANT N° 109 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550084M

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 109 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

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

*Dispositions relatives à la durée hebdomadaire du temps partiel*

Les parties au présent avenant sont donc convenues d'annuler les dispositions de l'article 21 et de les remplacer par :

« La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

A. – S'agissant plus particulièrement de la durée minimale de travail prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 en faveur des salariés à temps partiel, il est expressément affirmé la volonté d'observer cette garantie.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit trois dérogations possibles :

- la première : une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :
  - soit de faire face à des contraintes personnelles ;
  - soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

En cas de dérogation, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

- la deuxième :
  - les étudiants de moins de 26 ans ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (art. L. 3123-14-5 du nouveau code du travail) ;
  - les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du code du travail) ;
- la troisième : une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures.

Dans ce cadre, hors les cas de dérogation prévus par la loi et afin d'assurer, dans la mesure du possible, la stabilité de l'emploi et combattre le travail illégal, il pourra également y être dérogé au regard des spécificités de la profession selon les conditions et modalités suivantes.

Les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins structurels, offrir à leurs salariés à temps partiel une garantie minimale de 24 heures par semaine ou son équivalent sur le mois, pourront conclure des contrats de travail à temps partiel de moins de 24 heures et prendront alors l'engagement formel de garantir aux salariés ainsi visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de travail réguliers selon les conditions suivantes.

#### Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de :

- 6 heures hebdomadaires réparties sur 2 jours au plus pour le personnel de vente ;
- 6 heures hebdomadaires pour le personnel de service, limité au personnel d'entretien. Dans cette hypothèse, la période minimale de travail continue est fixée à 1 heure.

#### Pour les entreprises de 10 à 20 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de 16 heures uniquement pour le personnel de vente et le personnel de service.

La modification de la répartition de la durée du travail de ces salariés à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne sera pas, par principe, admise, sauf circonstances exceptionnelles telles que : absence de l'employeur, de son conjoint ou d'un membre du personnel, modification par la commune du jour de tenue du marché local ou période de forte affluence, notamment les semaines comportant un jour férié ou un jour de fête locale.

En dehors de ces hypothèses limitativement énumérées, aucune modification de la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel occupés moins de 24 heures par semaine ou l'équivalent sur le mois ne sera possible, sauf accomplissement d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dans le cadre de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne pourra s'opérer que sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

B. – Conformément aux dispositions du code du travail, il est possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail des salariés à temps partiel.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Si l'avenant au contrat de travail a pour effet d'atteindre la durée légale du travail, les heures accomplies au-delà seront rémunérées conformément aux lois et décrets en vigueur relatifs aux heures supplémentaires.

Ce type d'avenant pourra être conclu dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

C. – Rémunération des heures complémentaires  
au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3

Ces heures seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

D. – Conditions de travail des salariés à temps partiel

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures. Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures.

Les salariés à temps partiel ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation avec les salariés à temps complet.

**Article 2**

*Dépôt et extension*

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

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

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1606. – BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550081M

IDCC : 1606

---

Entre :

La FMB,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

GARANTIES INDIVIDUELLES

**Article 2**

*Durée du travail*

La durée minimale du travail des contrats conclus à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires, dans le cadre fixé par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

**Article 3**

*Dérogations*

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 2 peut être fixée dans les situations prévues par la réglementation.

Elle peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe deux fois par an le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de contrats signés inférieurs à la durée du travail prévue à l'article 2 ou à celle définie par l'entreprise.

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Par dérogation, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Lorsque la durée contractuelle de travail a été fixée à moins de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste prioritaire s'il ne souhaite plus être employé dans le cadre d'une durée contractuelle de travail inférieure à 24 heures, quel qu'en soit le motif, pour accéder à un emploi à temps plein ou à temps partiel d'une durée d'au moins 24 heures, dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail et avec l'accord de l'employeur.

#### **Article 4**

##### *Amplitude et coupure*

Une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure.

Cette coupure ne pourra excéder 2 heures, sans être inférieure à 30 minutes. Elle pourra cependant être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi avec interruption collective du travail.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

Les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit, dans le cadre d'une amplitude journalière maximale permettant de respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures :

- soit la journée comporte deux séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et aucune des séquences ne peut être inférieure à 2 heures ;
- soit la journée comporte une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi).

Des exemples pédagogiques figurent en annexe du présent accord.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés.

La répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail, peut, si le contrat de travail l'a prévu, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur.

L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 14 jours. Par circonstances exceptionnelles il faut entendre, par exemple, des situations de force majeure, une urgence absolue à laquelle il ne peut être dérogé, des absences nombreuses de salariés perturbant substantiellement l'organisation du service.

#### **Article 5**

##### *Avenants « complément d'heures »*

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel peut être conclu notamment pour remplacer un ou plusieurs salariés absents nommément désignés, ou en cas d'accroissement d'activité, ou pour faire face à des variations d'activité saisonnières.



Les avenants « complément d'heures » n'ont pas vocation à se substituer aux heures complémentaires et doivent être conclus notamment pour l'un des cas de recours énoncés au premier alinéa du présent article.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés, en fonction des critères suivants, classés par ordre d'importance :

- les demandes écrites faites par les salariés et remises à l'employeur contre décharge ;
- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'entreprise ;
- les aptitudes professionnelles.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclu avec un même salarié est limité à sept par année civile et par salarié et pour une durée maximale totale de 14 semaines, sauf en cas de remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents, cette circonstance devant être mentionnée dans l'avenant avec le nom du salarié ou des salariés remplacés.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.

Dans le cadre d'un avenant complément d'heures, les heures effectuées au-delà de la durée de travail contractuelle initiale et dans la limite de la nouvelle durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 12 % pour les heures accomplies jusqu'à 24 heures, ou son équivalent mensuel ;
- 15 % pour les heures accomplies au-delà de 24 heures, ou son équivalent mensuel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues en vertu des dispositions légales au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

## DISPOSITIONS COMMUNES

### **Article 6**

#### *Dénonciation et révision*

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

### **Article 7**

#### *Durée et date d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 8**

#### *Publicité et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

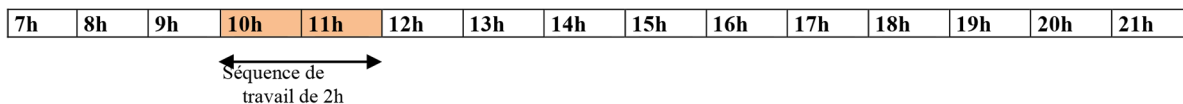
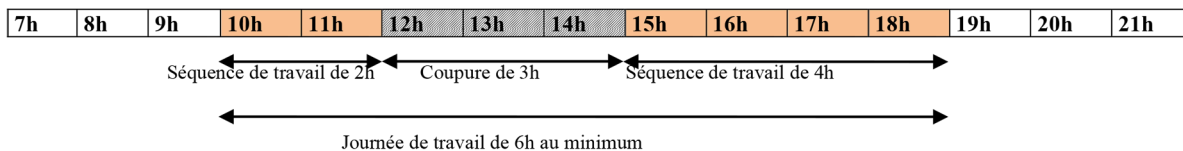
## ANNEXE I

### Exemples illustratifs des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure »

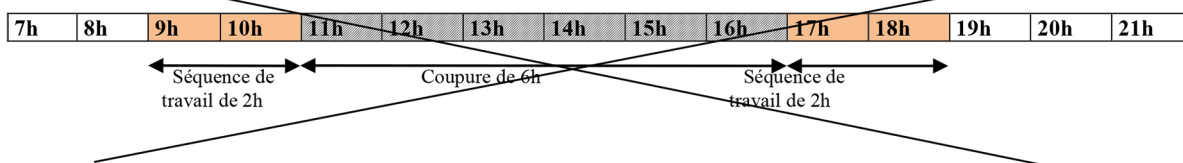
1. Résumé des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure » :
  - une seule coupure possible : de 30 minutes minimum à 2 heures maximum :
    - sauf si le salarié le demande et que l'employeur est d'accord : 45 minutes ;
    - sauf si l'entreprise ferme le midi (fermeture au public et pas de travail des salariés) : 3 heures maximum ;
  - si une seule séquence de travail dans la journée : elle est de 3 heures au minimum, sauf si l'entreprise ferme le midi : 2 heures minimum ;
  - si deux séquences de travail dans la journée :
    - journée de travail de 6 heures minimum et des séquences de 2 heures au minimum.
2. Exemples (liste non exhaustive) :

#### *Ce qu'il est possible de faire*

##### **Pour une entreprise qui ferme le midi :**



#### *Ce qu'il est impossible de faire*



Impossible car :

- la coupure est trop importante (3 heures au maximum, dans un cas précis) ;
- la journée de travail est trop courte (4 heures au lieu d'un minimum de 6 heures quand il y a deux séquences de travail).

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU PACTE SOCIAL POUR LA COMPÉTITIVITÉ  
ET À UN CALENDRIER SOCIAL RESPONSABLE

NOR : ASET1550101M

IDCC : 1486

---

Entre :

Le SYNTEC ;

La CINOV,

D'une part, et

La FIECI CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A cette étape de la concertation initiée le 11 juin 2014 dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales de salariés signataires prennent acte de l'engagement des employeurs pour créer 3 % d'emplois nets d'ici à 2018 dans la branche.

Les prérequis ayant été explicités, pour ce faire, et collectant 76 millions d'euros de taxe d'apprentissage en 2014, les entreprises de la branche s'engagent à mobiliser tous les moyens pour poursuivre le développement du recrutement de jeunes en alternance avec un objectif de 15 % de plus qu'en 2014.

La branche poursuivra également ses initiatives en faveur de la promotion de l'apprentissage de bac à bac + 5 dans ses secteurs d'activité du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événement.

C'est pourquoi, dans le cadre du pacte social pour la compétitivité, toutes les parties s'engagent, dans un premier temps, à ouvrir des négociations et à aboutir dans le premier semestre de 2015 autour des thèmes suivants :

- transformer l'OPCA de la branche pour qu'il devienne collecteur de la taxe d'apprentissage ;

- ouvrir l'accès aux aides de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un avenant à l'avenant du 23 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi (art. 3) :
- autoriser la saisine de la CPNE-PSE afin qu'elle participe au soutien de l'entreprise, dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés dans un établissement dont les effectifs seraient inférieurs à 100 ;
- l'avenant permettant l'élargissement aux établissements inférieurs sera soumis à la signature de la CPCCN du 20 janvier 2015 ;
- négocier et déployer un accord de branche en faveur de la diversité dans les entreprises (cf. ANI du 12 octobre 2006).

La formation des demandeurs d'emploi, avec un budget dédié de l'OPCA FAFIEC de 16 % supplémentaires (accord de branche sur l'activité réduite, POEC et POEI, CSP...), constitue par ailleurs un objectif commun avec les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi avec un point d'attention sur les personnes sorties du système scolaire ou universitaire sans diplôme et le maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,  
DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION  
ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS  
(15 septembre 2010)**

(Etendu par arrêté du 27 décembre 2011,  
*Journal officiel* du 3 janvier 2012)

**AVENANT N° 1 DU 12 NOVEMBRE 2014**

**À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

NOR : ASET1550074M

**PRÉAMBULE**

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle continue, d'une part, en en simplifiant les taux de collecte et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de sections financières distinctes.

Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 29 février 2016.

Cela étant et dans la mesure où le périmètre de la collecte assise sur la masse salariale 2014 et versée au plus tard le 28 février 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires susvisés ont souhaité poursuivre la politique de formation des branches et pour cela garantir la collecte des contributions de la formation professionnelle continue et en priorité la collecte de la professionnalisation.

En conséquence de quoi les partenaires sociaux susvisés ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, et tenant compte des nouvelles dispositions de la loi précitée du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont également engagé une négociation afin de réviser les dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, en vue de la conclusion d'un nouvel accord au plus tard au premier trimestre 2015.

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

*Modalités de la collecte*

Les articles 3 et 4 du titre II de l'accord interbranches du 15 septembre 2010 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

## « TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA 3+

#### Article 3

##### *Dispositions générales*

#### Article 3.1

##### *Montant de la collecte*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies :

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+ des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+ avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

#### Article 3.2

##### *Répartition de la collecte*

L'OPCA 3+ répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP. »

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature, sous réserve de son extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## **Article 3**

### *Dépôt*

En vue de son extension, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 12 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UNICEM ;  
FFTB ;  
SFIC ;  
CICF ;  
FIB ;  
UPC.



**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

CGT chauds.

Brochure n° 3174

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

**IDCC : 716. – Employés et ouvriers  
de la distribution de films**

**IDCC : 892. – Cadres et agents de maîtrise  
de la distribution de films**

---

**AVENANT DU 10 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

NOR : ASET1550072M

IDCC : 716, 892

Entre :

La FNDF,

D'une part, et

Le SNCAMTC CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le but de renforcer le dialogue social dans la branche de la distribution de films, les partenaires sociaux représentatifs au plan national conviennent par le présent accord d'instituer une commission paritaire nationale, commune aux deux conventions collectives de la branche.

Les articles suivants précisent les missions et les modalités de fonctionnement de la commission.

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

*Missions*

La commission paritaire nationale a pour mission d'étudier, pour approbation, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou d'établissement conclus dans le champ de la distribution de films, avec des représentants élus du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

La commission paritaire nationale a par ailleurs pour mission d'assurer le suivi de différents accords de la branche, dès lors que ceux-ci le prévoient. Ainsi en est-il, par exemple, de l'accord sur l'emploi des salariés seniors conclu le 18 mars 2010.

## **Article 2**

### *Composition*

La commission paritaire nationale est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans la branche de la distribution de films désigne un membre titulaire et un membre suppléant. Le suppléant a vocation à remplacer son titulaire en cas d'absence. Il peut siéger en présence du titulaire mais n'a pas de voix délibérative et n'est là qu'à titre d'observateur.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la fédération nationale de la distribution de films (FNDF, 74, avenue Kléber, 75116 Paris).

## **Article 3**

### *Présidence, quorum et majorité*

Les membres de la commission élisent en leur sein un président et un vice-président, pour un mandat de 4 ans. Issus des deux collèges, employeurs et salariés, ils alternent à mi-mandat dans le rôle de président et de vice-président.

Le président est en charge de la conduite des débats ; il est destinataire des saisines de la commission conformément à l'article 4 du présent accord ; il établit l'ordre du jour des réunions, convoque la commission et valide les relevés de décisions.

Le vice-président remplace le président en cas d'absence ou d'impossibilité de ce dernier d'accomplir son rôle.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié au moins des membres, dont au moins deux membres de chaque collège, est présente.

Le consensus est recherché mais en cas de vote les décisions sont prises à la majorité qualifiée des membres présents. Sur la base de la composition de la commission à la date d'entrée en vigueur du présent accord, cette majorité doit comporter au moins deux organisations de salariés représentatives et représenter plus de la moitié des suffrages exprimés.

## **Article 4**

### *Saisine de la commission paritaire nationale*

En cas de validation d'un accord collectif conclu avec des représentants élus, la commission est saisie par la partie signataire de l'accord la plus diligente. La demande est adressée au président de la commission, au siège de l'organisation patronale (cf. art. 2).

Le président réunit la commission dans un délai maximum de 2 mois. Un procès-verbal est établi sous sa responsabilité et communiqué aux organisations membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise à l'origine de la saisine.

Pour le suivi des accords qui lui sont confiés, la commission paritaire nationale se réunit selon les modalités propres à chaque accord.

## **Article 5**

### *Durée*

La commission paritaire nationale est instituée pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

Le texte du présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### **Article 7**

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux directions départementales du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale  
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES  
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES  
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2014  
PORTANT SUR L'ACTUALISATION DE L'ARTICLE 33  
DE LA CONVENTION RELATIF À L'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1550095M  
IDCC : 993

---

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant complétant les dispositions de l'accord du 30 mai 2008 portant sur l'article 33 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire.

Les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550096M  
IDCC : 993

---

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation par la commission paritaire nationale de l'emploi des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires des certificats de qualification professionnelle suivants : CQP CPES spécialité en céramique et occlusion et CQP CPES spécialité en prothèse complète muco et implanto-portée tels que définis par l'avenant ci-joint, applicable à la signature de l'accord.

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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

*Définition du certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Le CQP est créé et fonctionne sous contrôle des partenaires sociaux de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires.

Le CQP vise à reconnaître les compétences mises en œuvre par les salariés sur des métiers propres à la profession.

Le CQP est composé d'un référentiel d'activités et de compétences.

## **Article 2**

### *Modalités d'accès*

#### **2.1. Accès par la voie de la formation**

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). L'obtention du CQP est possible dans le cadre de la formation initiale pour les salariés en contrat d'apprentissage.

#### **2.2. Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience**

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en lien avec la certification recherchée.

## **Article 3**

### *Modalités d'attribution*

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et aptitudes professionnelles liées à l'emploi se réalisent à travers trois outils :

- évaluation des activités par un tuteur en entreprise ;
- évaluation des connaissances par le ou les formateurs ;
- synthèse de l'évaluation par un jury. Il procède à une évaluation lors d'une épreuve orale.

Dans l'hypothèse où le jury ne peut produire un avis favorable pour la délivrance de certificat, il indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle évaluation.

## **Article 4**

### *Définition des trois certificats de qualification professionnelle*

#### **1. CQP CPES spécialité en céramique et occlusion**

Ses principales activités sont les suivantes :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur articulateur ;
- concevoir et fabriquer la prothèse conjointe céramique ;
- formuler des propositions d'amélioration.

#### **2. CQP CPES spécialité en prothèse complète muco et implanto-portée**

Ses principales activités sont les suivantes :

- diagnostiquer un cas prothétique et définir un ou plusieurs schémas directeurs ;
- planifier et organiser le travail à réaliser ;
- fabriquer le maître modèle ;
- transférer sur articulateur ;
- concevoir et fabriquer la prothèse amovible complète ;
- formuler des propositions d'amélioration.

### 3. CQP Technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale

Le technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale dans le secteur de la prothèse ou orthèse dentaire intervient dans la conception et la réalisation des dispositifs orthotiques fixes et/ou amovibles. Il/elle exerce son activité sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Ses principales activités sont les suivantes :

- analyser les demandes travaux ;
- organiser son travail ;
- fabriquer des modèles ;
- fabriquer des dispositifs amovibles ;
- fabriquer des dispositifs fixes.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

---

AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE III  
DU 14 SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1550094M  
IDCC : 993

---

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour les nouveaux contrats d'apprentissage, la référence SMC pour les plus de 21 ans correspond à l'échelon « personnel de service » de la grille conventionnelle de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires. Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 4 DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550077M  
IDCC : 2543

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant du 6 janvier 2011 relatif au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts-fonciers. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 26 novembre 2014.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**OBLIGATIONS LÉGALES DE CONTRIBUTION  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

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

*Champ d'application*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit.

**Article 2**

*Entreprises de 1 à 9 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :  
– 0,15 % au titre de la professionnalisation ;  
– 0,40 % au titre du plan de formation.

### **Article 3**

#### *Entreprises de 10 à 49 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

### **Article 4**

#### *Entreprises de 50 à 299 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

### **Article 5**

#### *Entreprises de 300 salariés et plus*

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

## **TITRE II**

### **OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 6**

#### *Champ d'application*

En application des dispositions de l'article 1.1 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit.

### **Article 7**

#### *Pour les entreprises de 1 à 9 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute.

### **Article 8**

#### *Pour les entreprises de 10 à 19 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

## **Article 9**

*Pour les entreprises de 20 à 49 salariés*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

## **Article 10**

*Pour les entreprises de 50 salariés et plus*

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

## **TITRE III**

### **PORTÉE ET DURÉE DE L'ACCORD**

## **Article 11**

*Portée*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

## **Article 12**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

Cet avenant est ouvert à la signature à compter du 27 novembre 2014 et jusqu'au 12 décembre 2014 inclus.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UNGE ;  
SNEPPIM.

### **Syndicat de salariés :**

SYNATPAU FNCB CFTD.

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION  
NOR : ASET1550082M

INTRODUCTION ET DIAGNOSTIC

Le contrat de génération fait suite à notre accord « Seniors » signé dans la branche le 8 décembre 2009 pour une durée de 3 ans et est arrivé à expiration le 7 décembre 2012. Nous pouvons dès lors en tirer quelques conclusions : il ressort des enquêtes réalisées en 2009, 2010 et 2012 que le taux des seniors de plus de 55 ans est resté stable : 12 % en 2009 contre 11 % en 2012. Il faut savoir que la branche recrute et a vu son effectif augmenter au cours des dernières années. Ces recrutements se font le plus souvent par le biais de contrats en alternance et demandent un réel effort de formation de la part des entreprises au moment de l'embauche.

Comme la branche s'y était engagée, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre comme par exemple envoi du livret tuteur aux entreprises afin de les inciter à proposer aux seniors de devenir tuteurs. De même, une note d'information sur le cumul emploi-retraite a été diffusée aux entreprises visées dans l'accord afin de les inciter à recourir à ce dispositif.

Quelques entreprises ont proposé à leurs futurs retraités de cumuler leur emploi avec leur retraite notamment afin que ces derniers puissent transmettre leur savoir.

Enfin, en ce qui concerne la transmission des savoir-faire, la branche a souhaité que les seniors puissent devenir « tuteurs ». Si en 2009 nous n'avons recensé qu'un tuteur de plus de 55 ans, en 2012 nous en avons compté 19. Cela fait également écho à la politique de tutorat mise en place avec l'OPCA de branche.

Enfin, nous avons compté également des bilans de compétences chez les plus de 45 ans même si le recours au bilan de compétences reste marginal dans notre branche où les métiers de la maroquinerie sont identifiés comme un métier à part entière. Ainsi les bilans de compétences concernent le plus souvent le personnel de fonction support.

Afin de pouvoir éclairer les partenaires sociaux sur le diagnostic de la branche, nous avons préféré nous baser sur les statistiques issues de données publiques à partir des DADS. Par contre, les données datent de 2009, 2010 et 2011 (source DARES). Avec une augmentation du nombre de salariés entre 2009 et 2011, la branche confirme son dynamisme et la création d'emplois. Alors qu'en 2010 les nouvelles embauches semblaient provenir d'une augmentation des CDD, les créations d'emplois de 2011 correspondent davantage à des postes stables en CDI (quasi-stabilité des temps partiels, légère diminution des CDD mais augmentation des équivalents temps plein).

La branche de la maroquinerie enregistre un moindre recours au temps partiel comparativement à l'ensemble des entreprises dépendant d'une convention collective de branche : 21,8 % en 2011 au lieu de 10 % dans la branche. Par contre les entreprises de maroquinerie recourent au CDD à hauteur de 8,8 % des contrats en 2011.

Alors qu'en 2010 le nombre d'entreprises a baissé (ce qui peut signifier une concentration de la production puisque le nombre de salariés a augmenté), 10 sociétés sont venues grossir les rangs en 2011. La branche maroquinerie est en expansion puisqu'elle suscite des créations d'entreprises. Les recrutements se sont poursuivis en 2012, 2013 et 2014 avec la création de nouveaux ateliers. Même si certaines entreprises connaissent des difficultés, on peut envisager au niveau de la branche la création de 1 000 emplois sur les 3 ans de la durée de l'accord, soit, en ce qui concerne le périmètre de l'accord, la création de 300 emplois.

Enfin, la branche de la maroquinerie se caractérise par une très forte proportion de femmes.

C'est pour favoriser le dynamisme des entreprises que les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans (dits seniors dans le présent accord).

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

### *Champ d'application*

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés) de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ayant déjà conclu un accord sur le même sujet ou ayant adopté un plan d'action adressé à la DIRECCTE à la date de la signature du présent accord et sous réserve de sa validation par l'administration.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ou groupes de plus de 300 salariés ayant une obligation de conclure un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, en application de l'article L. 2331-1 du code du travail, en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attachés-cases, pilotes cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;

- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames-fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écopier ;
- valises ;
- vanity-cases...

Cette liste est non exhaustive.

## **Article 2**

### *Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes*

#### **Article 2.1**

##### *Information des jeunes*

##### Condition de recours aux stages

Les entreprises de maroquinerie sont souvent sollicitées pour des stages ou un contrat en alternance.

La difficulté réside souvent dans leur situation géographique éloignée des écoles et peu accessible pour des élèves sans permis de conduire.

Les entreprises recrutent massivement par le biais du contrat de professionnalisation. La branche espère que cette dynamique va continuer dans les années à venir, notamment en ayant recours au contrat d'apprentissage.

Afin de faire rencontrer les personnes en recherche de stages et les entreprises, un volet « stages et contrat en alternance » sera mis en place dans le cadre de la bourse d'emplois existante sur le site internet de la FFM en 2015.

Objectif : mise en place d'une bourse de stages et de contrats en alternance sur internet sur le site de la FFM en 2015.

Indicateur : nombre de CV reçus par la FFM et proposés aux adhérents.

#### **Article 2.2**

##### *Embauche de jeunes en CDI*

Certaines entreprises de maroquinerie continuent à se développer sur le territoire français avec notamment la création d'ateliers.

Un certain nombre d'embauches concerneront les jeunes de moins de 26 ans.

Grâce au contrat de professionnalisation, un certain nombre de jeunes peuvent suivre une formation adaptée avec un parcours de formation personnalisé. La formation peut être effectuée en partie en interne afin de pouvoir former le jeune à son prochain poste lorsqu'il n'existe pas ou peu de formation extérieure.

Objectif : parmi les embauches, la branche envisage que 10 % des embauches soient des jeunes de moins de 26 ans.

Indicateur : nombre d'embauches dans les entreprises visées par le présent accord et taux des moins de 26 ans.

### **Article 2.3**

#### *Accueil des jeunes dans l'entreprise pour une insertion durable*

##### Développement de l'apprentissage ou de la professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent être formés par le biais du contrat d'apprentissage. Dans le cadre du contrat de professionnalisation (627 contrats de professionnalisation dans la branche en 2013, source OPCALIA), les jeunes sont formés en interne, ce qui permet à l'entreprise d'avoir des salariés formés à leurs produits et savoir-faire.

La branche a demandé une étude sur l'articulation contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans les entreprises de maroquinerie afin de pouvoir développer la politique d'alternance dans la branche également par le biais du contrat d'apprentissage.

L'objectif est de pouvoir présenter une étude sur l'alternance à la fin de l'année 2014, issue de l'observatoire des métiers.

Indicateur : présentation de l'étude aux partenaires sociaux.

##### Parcours d'accueil

Dans le cadre des parcours d'accueil, l'employeur ou la personne en charge de l'accueil des nouveaux embauchés ou stagiaires présentera l'entreprise, ses différents métiers, son environnement ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité. Il lui présentera également l'équipe avec laquelle il devra travailler ainsi que son référent.

Objectif : à ce titre, la branche proposera une trame de livret d'accueil aux entreprises avant la fin de l'année 2015.

Indicateur : nombre d'envois aux entreprises de la trame du livret d'accueil adaptable par l'entreprise.

##### Référent/parrainage

Au moment de l'embauche d'un jeune, un salarié « référent » accompagnera le jeune afin de faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

##### Fonctions du référent

Un référent est désigné pour chaque jeune entrant dans l'entreprise. Il sera chargé d'aider le jeune à s'intégrer : règles de l'entreprise, présentation des autres collègues, présentation des différents secteurs de l'entreprise.

##### Entretien de suivi

Avant la fin de la période d'essai ou au cours de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, le responsable hiérarchique fera un point avec le jeune en liaison avec le référent sur les compétences qu'il a développées ou celles qui lui restent à acquérir en fonction du programme de formation. D'autres points pourront également être évoqués à cette occasion : ponctualité, intégration dans l'équipe...

Objectif : un guide d'entretien sera adressé aux entreprises de la branche maroquinerie en 2015.

Indicateur : nombre de guides d'entretien envoyés aux entreprises.



### **Article 3**

#### *Maintien de l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise*

##### **Article 3.1**

###### *Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors*

La branche envisage que 1 % des salariés embauchés soient des personnes de plus de 55 ans durant la durée du présent accord.

Au regard de la pyramide des âges et de sa configuration, la branche s'efforcera à maintenir dans l'emploi le nombre de seniors pendant la durée de l'accord.

L'indicateur est le taux de salariés de plus de 55 ans en poste.

##### **Article 3.2**

###### *Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*

###### Convention nationale d'objectifs

L'entreprise de moins de 200 salariés peut recourir à la convention nationale d'objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM le 13 septembre 2013 afin de mettre en place des actions de prévention, notamment sur l'ergonomie des postes, la prévention des TMS. Cette CNO permet aux entreprises de bénéficier d'aides de la part de la CRAM dans le cadre des investissements liés à la prévention des risques et à la sécurité de leurs collaborateurs.

Elle peut permettre d'aménager des postes pour des salariés en situation de handicap ou ayant besoin d'un aménagement spécifique (ex. : filetage).

Objectif : augmenter de 25 % le nombre d'entreprises de la branche ayant recours aux aides de la CRAM par le biais de cette nouvelle convention par rapport à la convention arrivée à échéance en 2012.

Indicateur : nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'aide dans ce cadre entre 2013 et 2017.

##### **Article 3.3**

###### *Transmission des savoirs et compétences*

###### Binômes

Afin de favoriser la transmission des compétences et savoir-faire, la branche ne peut qu'encourager la mise en place de tuteurs à travers le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les seniors qui le souhaitent pourront devenir tuteurs dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (maître d'apprentissage).

Le tutorat en entreprise peut favoriser l'échange intergénérationnel. Une démarche « tuteur pro » est en cours de mise en place par l'OPCA. L'objectif de cette démarche est de former à distance le tuteur pour lui apporter les compétences pédagogiques et managériales nécessaires à la transmission des savoir-faire et savoir-être dans l'entreprise.

Objectif : chaque entreprise ayant recours au contrat de pro doit avoir au moins un tuteur formé dans le cadre d'une formation de tuteur.

Indicateur : nombre de salariés ayant suivi une formation de tuteur en 2015, 2016 et 2017.

###### Sauvegarde et transmission de savoir-faire

Les métiers de la maroquinerie sont pour la plupart des métiers manuels qui exigent une grande dextérité, de la patience et de la minutie. C'est en faisant mille fois le geste que l'on apprend. La beauté du geste du maroquinier est souvent mise en avant mais certains savoir-faire ne sont détenus que par quelques personnes dans une entreprise. Aussi, il faut être attentif à la transmission des

savoir-faire dans les entreprises. La branche a identifié des compétences clés qui ne se trouvent pas sur le marché du travail :

- le (la) coupeur(se) en maroquinerie est important, car, au vu du prix de la matière première (le cuir), le coupeur doit optimiser la peau en restant dans les exigences de qualité requises. Ce métier a également beaucoup évolué ces 15 dernières années avec les machines à découpe numérique ;
- le prototypiste/metteur au point : ce métier exige de connaître parfaitement le métier de maroquinier pour passer du dessin du styliste à la fabrication. Il faut connaître tous le processus de fabrication d'un article pour mieux identifier les étapes de réalisation.

Pour valoriser les savoir-faire de nos métiers, la branche a entamé une politique de certification via les certificats de qualification professionnelle. Le CQP de branche de coupeur(se) en maroquinerie a été mis en place. La branche est en attente de CQP sur les métiers de prototypiste et metteur au point.

Cela permet de valoriser les salariés ayant une expertise dans leur métier en leur remettant un CQP.

L'objectif est que la branche mette en place six nouveaux CQP reconnus au RNCP d'ici à la fin de l'accord.

Indicateur : nombre de CQP/CQPI de branche.

#### **Article 4**

##### *Actions en faveur des salariés âgés dans l'entreprise*

#### **Article 4.1**

##### *Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite*

###### Formation sur préparation à la retraite

Pour les salariés âgés, il peut être proposé des actions pour préparer sa retraite : bilan retraite, les règles applicables pour calculer sa retraite, formation aux outils informatiques (internet), dispositifs légaux permettant de continuer à avoir une activité professionnelle.

Objectif : 5 % des salariés seniors ont suivi une formation en lien avec leur future retraite.

Indicateur : nombre de salariés seniors ayant suivi une formation sur la retraite.

###### Aménagement des fins de carrière

La branche informera les entreprises sur les modalités du cumul emploi/retraite pour inciter les salariés détenant un savoir-faire à rester dans l'entreprise par ce biais.

Objectif : une note d'information sera envoyée au dernier trimestre 2014 aux entreprises de la branche.

Indicateur : envois et nombre d'entreprises destinataires de la note d'information.

#### **Article 4.2**

##### *Organisation de la coopération intergénérationnelle*

###### Formateurs internes

Dans le cadre de la formation, les salariés âgés pourront devenir formateurs internes afin de pouvoir transmettre leur métier aux nouveaux embauchés. Dans ce cadre, ils pourront suivre une formation de formateur interne.

Objectif : 1 % des formateurs internes sont des seniors.

Indicateurs : nombre de salariés « formateurs internes » sur la durée de l'accord et part des seniors.

### Jury

L'entreprise sollicitera les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examens du type titre ou pour positionner les candidats aux CQP dans le cadre du binôme évaluateur.

## Article 5

### *Gestion active des âges dans les PME*

La branche souhaite aider les PME de moins de 300 salariés à avoir une vision anticipative de l'évolution des salariés dans leur entreprise.

A ce titre, les partenaires sociaux ne peuvent qu'encourager les entreprises à structurer leur réflexion RH via le diagnostic stratégie compétences proposé par l'OPCA de branche OPCALIA.

Objectif : 10 % des entreprises visées ont bénéficié d'un diagnostic stratégie compétences.

Indicateur : nombre de diagnostics effectués.

## Article 6

### *Egalité professionnelle et mixité d'emplois*

Dans le cadre du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A ce titre, les partenaires sociaux rappellent la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de la maroquinerie du 14 juin 2014.

Dans le cadre des embauches, les entreprises de la branche veilleront à ce que la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflète à compétences, expériences et profils équivalents celle relevée dans les candidatures reçues.

En matière de formation, les entreprises veilleront au respect de l'équilibre de l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au regard de leur effectif. A ce titre, les actions de formation au titre du plan de formation de l'entreprise auront lieu sur le temps de travail. Ce nécessaire équilibre permet ensuite de pouvoir proposer aussi bien aux hommes qu'aux femmes les mêmes possibilités d'évolution dans le cadre de leur carrière professionnelle et de garantir ainsi leur employabilité.

## Article 7

### *Calendrier de mise en œuvre et suivi*

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements dès la validation de la DGT dans les meilleurs délais.

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en commission paritaire et donneront lieu au document d'évaluation à transmettre au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Les engagements souscrits seront mis en œuvre avant le terme de l'accord (ou 6 mois avant le terme...).

## Article 8

### *Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés*

Une information de l'accord sera effectuée sur le site internet de la FFM.

Le présent accord sera également diffusé aux entreprises entrant dans le champ d'application avec une note explicative qui pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise.

## Article 9

### *Durée et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DGT conduit à un avis défavorable.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC ;

FNP FO.

Brochure n° 3169

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1726. – CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS  
(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 10 DU 17 DÉCEMBRE 2014  
À L'AVENANT DU 20 JANVIER 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550098M  
IDCC : 1726

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

Le SYNAPTAU CFDT ;

L'UNSA FESSAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

L'annexe A « Garanties, régime cadres "RNPC" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs est modifiée comme suit :

Dans le renvoi « (3) Notion d'enfant à charge », l'alinéa suivant :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant »

est intégralement remplacé par le texte suivant :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé ».

Le renvoi « (6) Forfait naissance » est ainsi remplacé :

« (6) Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Dans le renvoi « (8) Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale ; »

est intégralement remplacé par le texte suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :  
– 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;  
– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ».

## CHAPITRE II

Dans l'annexe A « Garanties, régime cadres "RNPC" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs, il est créé une nouvelle section intitulée « Avantages supplémentaires » ainsi rédigée :

« Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles.

### 1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
  - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
  - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
  - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale, contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
  - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

### 2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

### 3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

Les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

Toutefois, lorsqu'un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d'un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-Prévoyance et auprès du nouvel assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l'intéressé a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-Prévoyance, qu'elle soit issue du présent règlement ou de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

#### 4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant. »

### CHAPITRE III

Dans l'annexe B « Régime cadres "RNPC", taux de cotisation » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métro-urs-vérificateurs, l'intitulé « Taux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 » est remplacé par les termes suivants : « Taux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ».

### CHAPITRE IV

Dans l'annexe C « Garanties, régime non-cadres "E1" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métro-urs-vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Avant l'intitulé de section « Capital décès de base », il est ajouté l'intitulé suivant : « Décès ».

Dans la section « Capital décès de base », les alinéas suivants :

- « – 165 % du salaire de base (1) au décès d'un participant marié ;
- majoration pour enfant à charge, 33 % du salaire de base (1) par enfant. »

sont remplacés par les alinéas suivants :

- « – 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2) ;
- le montant du capital est majoré pour enfant à charge (3) :
  - + 40 % pour un enfant ;
  - + 80 % pour deux enfants ;
  - + 140 % pour trois enfants à charge ;
  - + 60 % par enfant à compter du quatrième ».

Dans la section « Conversion du capital décès en rente », le texte suivant est intégralement supprimé :

« Les modalités de conversion et de règlement sont définies dans l'article 13.4 de l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990. »

Dans la partie « Rente décès », l'expression « 12 % du salaire de base » est remplacée par l'expression suivante : « 15 % du salaire de base ».

Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

- « – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale ; »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
  - 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
  - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ».

(1) et (2) : voir annexe.



La partie relative au « Forfait naissance » est ainsi remplacée :

#### « Forfait parentalité et accouchement

##### Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

##### Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non cadre pour chaque accouchement, dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Il est créé une partie ainsi rédigée :

#### « Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et de mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant. »

### CHAPITRE V

Dans l'annexe C « Avantages supplémentaires, régime non-cadres "E1" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

La section « Prêt à l'habitat » est entièrement supprimée.

Dans la section « Maintien et cessation des garanties », au sein du paragraphe intitulé « 1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage : », les termes « 9 mois » sont remplacés par les termes « 36 mois ».

### CHAPITRE VI

L'annexe D « Régime non-cadres "E1", cotisations » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs, l'intitulé « Taux au 1<sup>er</sup> janvier 2014 » est remplacé par les termes suivants : « Taux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ».

## CHAPITRE VII

La partie « Définitions, régime non-cadres "E1" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métro-constructeurs est modifiée comme suit :

Dans le paragraphe concernant le « (3) Notion d'enfant à charge », l'alinéa suivant :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant. »

est intégralement remplacé par le texte suivant :

« – sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé ».

## CHAPITRE VIII

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## CHAPITRE IX

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

## CHAPITRE X

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### (1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre un et quatre plafonds de la sécurité sociale.

### (2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
  - a)* Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
  - b)* Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
  - c)* Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
  - d)* Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

Brochure n° 3169

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1726. – CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS  
(Collaborateurs salariés)**

---

**AVENANT N° 15 DU 17 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX TAUX DE CONTRIBUTION  
AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET AU FONCTIONNEMENT DU CPF**

NOR : ASET1550099M

IDCC : 1726

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP ;

Le SYNAPTAU CFDT ;

L'UNSA FESSAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant s'insère dans le cadre de la négociation en cours relative à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant n° 8, lui-même modifié par l'avenant n° 13, relatif au versement des contributions de formation professionnelle des salariés des entreprises d'économie de la construction et de métreurs-vérificateurs. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale pour l'emploi dans sa séance du 19 novembre 2014.

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

### *Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

#### **Entreprises de 1 à 9 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### **Entreprises de 10 à 49 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### **Entreprises de 50 à 299 salariés**

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### **Entreprises de 300 salariés et plus**

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

## **Article 2**

### *Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés*

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à :

- 0,05 % de 1 à 9 salariés ;
- 0,55 % de 10 à 299 salariés,

de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

### Article 3

#### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés en activité à temps partiel.

Le compte personnel ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurant acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler aux heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### Actions de formation éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnés par :

- une certification enregistrée dans le répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPINEF ;
- le COPIREF de la région où travaille le salarié.

### Article 4

#### *Portée*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

En conséquence, les accords d'entreprises relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

## **Article 5**

*Notification. – Entrée en vigueur. – Dépôt*

### Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

### Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail, sera adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550078M

IDCC : 2128

**PRÉAMBULE**

Considérant que les modalités de financement de la formation professionnelle ont été modifiées en profondeur par la loi du 5 mars 2014 ;

Considérant que la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs législatifs requiert une approche globale ;

Considérant l'accord de méthode signé le 5 décembre 2014,  
les partenaires sociaux de la branche mutualité sont convenus des dispositions suivantes.

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

*Niveau d'engagement pour 2015*

Les organismes mutualistes compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité maintiennent pour l'année 2015 leur engagement financier au titre de la formation professionnelle à un niveau global au moins équivalent à celui résultant des dispositions légales et conventionnelles opposables avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014.

**Article 2**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 décembre 2015.

**Article 3**

*Entrée en vigueur et formalités*

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 décembre 2014.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE**

**ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF À LA COUVERTURE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550100M

IDCC : 1388

**PRÉAMBULE**

*a)* Les partenaires sociaux de la branche pétrole ont décidé, lors de la négociation salariale du 23 novembre 2011, d'ouvrir une négociation sur la mise en place au niveau de la branche d'une couverture prévoyance conventionnelle, afin d'apporter à l'ensemble des salariés de la branche, à travers leur convention collective, des garanties face aux risques majeurs que sont le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.

*b)* Cette négociation de branche s'est ouverte le 18 décembre 2012 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture et a permis, après un certain nombre de réunions d'un groupe paritaire de négociation, d'aboutir à la conclusion du présent accord.

*c)* Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une couverture prévoyance appropriée tout au long de leur vie professionnelle.

*d)* Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de prévoyance au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte leurs besoins et leurs aspirations.

*e)* La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ; cette mise en œuvre devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés.

*f)* Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, organisme assureur éventuel.

*g)* L'employeur s'engage à associer les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

*h)* Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques et des dispositifs de protection sociale instaurés au bénéfice des salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la couverture sociale doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions sociétales ainsi que les aspirations des salariés en matière de protection sociale.

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

### *Décès*

- a) L'employeur met en place une couverture décès au bénéfice des salariés.
- b) Cette couverture peut être opérée :
- soit par le biais d'un régime unique, applicable uniformément à l'ensemble des salariés ;
  - soit par le biais d'un régime à options dans lequel chaque salarié dispose d'un libre choix entre les options proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec sa situation de famille.
- c) Dans le cas du régime unique :
- le capital décès ne peut être inférieur à 9 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ; ce capital minimum est porté à 12 mois dans le cas où aucune rente n'est due aux ayants droit du salarié du fait de ce sinistre ;
  - une rente éducation est obligatoirement prévue au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.
- d) Dans le cas du régime à options, deux options au minimum sont proposées au choix du salarié, répondant aux caractéristiques suivantes :
- la première option comporte un capital décès au moins égal à 24 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ;
  - la deuxième option comporte un capital décès au moins égal à 12 mois de salaire brut plafonné à la tranche C et une rente éducation au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.
- e) Dans le cas où le salarié a à sa charge à la date du décès un enfant reconnu handicapé par les autorités publiques compétentes, le capital décès mentionné aux alinéas précédents du présent article est majoré de 6 mois de salaire quel que soit l'âge de l'enfant reconnu handicapé, sauf si l'entreprise a mis en place une rente viagère pour l'enfant handicapé.
- f) Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une garantie « double effet » en cas de décès simultané ou postérieur du second parent ; cette garantie prévoit le versement d'un capital à chaque enfant à charge à la date du décès du second parent, dans la mesure où cet enfant était à charge du salarié à la date de son décès ; cette garantie est mise en place selon des modalités définies au niveau de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne les conditions d'âge et de situation de famille du second parent et des enfants bénéficiaires.

## Article 2

### *Incapacité temporaire*

- a) Lors d'une période d'incapacité temporaire, quelle qu'en soit la cause, pour les salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu par l'article 515 de la présente convention collective, à l'issue de la période d'indemnisation couverte par l'article 515, le salarié bénéficie d'une garantie de ressources égale à 50 % des appointements mensuels visés à l'article 515 f, plafonnés à la tranche C ; cette garantie est déterminée sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.
- b) Le versement de la garantie de ressources visée à l'alinéa précédent prend fin lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale cessent d'être versées.
- c) Pour les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté et ne bénéficiant pas du maintien de salaire prévu à l'article 515, la garantie de ressources définie au présent article sera versée à l'issue d'une période de franchise de 6 mois, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

d) Lors d'un arrêt de travail, l'employeur veillera, selon les possibilités, à mettre en place une subrogation dans les droits du salarié pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale.

### **Article 3**

#### *Invalidité*

a) Le salarié pouvant justifier de 1 année de travail effectif dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail cause de l'invalidité perçoit une rente d'invalidité pour une durée correspondant à celle des prestations versées par la sécurité sociale pour invalidité ou incapacité permanente et au plus tard jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale du salarié.

b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rente prévue à l'alinéa précédent est accordée sans tenir compte du délai de 1 an ci-dessus spécifié.

c) Le taux de la rente visée à l'alinéa a ci-dessus est fonction de la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, selon le barème suivant :

- 1<sup>re</sup> catégorie : 45 % ;
- 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories : 70 %,

taux exprimés en pourcentage du salaire brut plafonné à la tranche C, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, hors tierce personne, ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

### **Article 4**

#### *Portabilité*

a) En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une période de chômage indemnisée, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.

b) L'employeur informe le salarié de ce droit à portabilité lors de la rupture de son contrat de travail ; il signale le maintien des garanties dans le certificat de travail, informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail et indique au salarié les démarches éventuelles à accomplir auprès de l'organisme assureur pour mettre en œuvre la portabilité.

### **Article 5**

#### *Cotisations*

a) L'employeur peut avoir recours à un organisme assureur pour le versement de tout ou partie des prestations définies au présent chapitre.

b) En ce cas, il peut être instauré une cotisation du salarié au régime externe de prévoyance mis en place, étant précisé que la cotisation employeur sera au minimum égale à 50 % de la cotisation totale.

c) En cas de recours à un organisme assureur, l'employeur présente périodiquement aux instances représentatives du personnel qui en font la demande, dans les conditions prévues par le code du travail, des éléments d'information sur la mise en œuvre du contrat conclu avec l'organisme assureur, et notamment sur les différentes provisions constituées par cet organisme dans le cadre de l'exécution du contrat.

### **Article 6**

#### *Normativité. – Date de prise d'effet*

a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

## Article 7

### *Diffusion et communication*

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

## Article 8

### *Procédures d'opposition. – Demande d'extension*

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

## Article 9

### *Codification*

a) Le présent article a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

b) Il est créé dans la CCNIP un chapitre XII intitulé « Couverture prévoyance. – Décès. – Invalidité. – Incapacité », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1<sup>er</sup> à 7 des présentes, précédé de la mention suivante :

c) « Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1<sup>er</sup> à 7 de l'accord de branche du 4 décembre 2014 portant sur la couverture prévoyance, étendu par arrêté du ..... ».

Fait à Paris, le 4 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UFIP.

### **Syndicats de salariés :**

CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT-FO ;

SPIP CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550097M

IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La CMTE CFTC ;

Le SPIP CFE-CGC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,8314 €, soit une augmentation de 1 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2224 € par point, soit une augmentation de 1 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,5062 € par point, soit une augmentation de 1 % de cette surmajoration conventionnelle.

**Article 2**

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

a) De majorer de 0,5 % au titre de 2015 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 700 € ;

b) De comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les 2 années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;

c) Pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;

d) Pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

### Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

A. – L'article 701, alinéa *g*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *b* du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »

B. – L'article 701, alinéa *i*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *c* du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »

C. – L'article 701, alinéa *j*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *d.1* du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *d.2* du présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 250. »

### Article 4

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2 « Ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

## Article 5

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées hommes-femmes fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2015 :

- d'analyser les salaires effectifs, notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes-femmes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

## Article 6

Dans le prolongement de l'échange de vues paritaire sur le pacte de responsabilité qui s'est tenu le 2 octobre 2014, et reconnaissant la nécessité de mettre en place des mesures visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche pétrole susceptibles d'être affectés par des restructurations ou des fermetures totales ou partielles d'établissement, l'UFIP s'engage à ouvrir dans le courant du premier trimestre 2015 un dialogue social au niveau de la branche sur les thèmes suivants :

- aide au reclassement des salariés ainsi affectés : mobilité géographique, perte de statut... ;
- participation de la branche aux processus de revitalisation-réindustrialisation des sites concernés.

Dans ce cadre, l'UFIP veillera à tirer parti des conclusions et recommandations issues du CEP (contrat d'étude prospective) raffinement conduit en 2012 et 2013 avec le concours des pouvoirs publics et conclu par un rapport final en date du 27 novembre 2013.

Prenant par ailleurs en compte la structure actuelle de la pyramide des âges dans la branche, l'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents leur meilleure vigilance sur la nécessité :

- d'anticiper les besoins de renouvellement des personnels, notamment sur les métiers en tension du fait, par exemple, de difficultés de recrutement ;
- d'assurer la transmission intergénérationnelle des savoirs et des savoir-faire nécessaires au maintien du niveau de qualification des personnels de la branche pétrole et au bon fonctionnement de ses opérations ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sur les métiers de l'industrie pétrolière, notamment en renforçant le recours à la formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) et en faisant bénéficier dans la mesure du possible des jeunes se trouvant loin de l'emploi.

Il est enfin rappelé que la négociation de branche en cours sur la formation professionnelle s'attachera à déterminer des mesures permettant le développement des qualifications des salariés, notamment en privilégiant le recours à des formations certifiantes.

## Article 7

Il est créé dans la CCNIP un article 1114 *bis* ainsi rédigé :

« Article 1114 *bis*

*Utilisation des outils d'information et de communication*

Par principe, l'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication mis à la disposition des salariés par l'employeur s'effectue sur le temps de travail.

Le salarié n'est d'ordinaire pas soumis à une obligation de connexion hors temps de travail aux serveurs de l'entreprise.



Dans le seul cas de situations particulières (astreintes, urgences, dangers...), l'employeur peut recourir hors temps de travail aux fonctionnalités de communication habituelles. »

#### **Article 8**

L'UFIP s'engage à organiser dans le courant du premier trimestre 2015 un échange de vues paritaire portant sur les articles 203 *c* et 204 *b* de la CCNIP, relatifs aux modalités des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

#### **Article 9**

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

#### **Article 10**

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 11**

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 2, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

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

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION LÉGALE  
AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1550088M  
IDCC : 2098

---

**PRÉAMBULE**

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage susvisé de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, étendue par arrêté en date du 23 février 2000 (*JORF* du 29 février 2000).

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

*Répartition retenue*

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la

formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties conviennent qu'en cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

## **Article 2**

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Pour l'année 2015, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale, dont :
  - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
  - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## **Article 3**

### *Entreprises de 10 à moins de 20 salariés*

Pour l'année 2015, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont :
  - 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
  - 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## **Article 4**

### *Entreprises de 20 salariés et plus*

Pour l'année 2015, à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 20 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale dont :

- 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
- 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur. – Extension*

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

Les signataires prévoient de se revoir avant le terme de cet accord afin, le cas échéant, d'ajuster la répartition arrêtée dans le présent accord en fonction notamment des éventuelles évolutions du taux de cotisation et de la situation du financement de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il sera déposé conformément aux prescriptions légales prévues par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail. La partie la plus diligente s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FSE CGT.

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

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

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 28 OCTOBRE 2003  
RELATIF AU FONDS D'AIDE AU PARITARISME

NOR : ASET1550087M  
IDCC : 2098

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la dénonciation du régime conventionnel de prévoyance en date du 14 avril 2013 et, par ailleurs, de la désignation d'AGEFOS PME comme OPCA de la branche des prestataires de services par accord collectif du 8 juillet 2014, les organisations signataires du présent avenant ont décidé de revenir sur l'organisme initialement retenu pour assurer la collecte des cotisations versées pour le fonds d'aide au paritarisme.

A cette fin, le présent avenant a uniquement vocation à effectuer des modifications formelles liées à la désignation d'un nouvel organisme collecteur des fonds.

Il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

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

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

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

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

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

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

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

## Article 2

### *Financement du fonds d'aide au paritarisme*

L'article 2 de l'accord du 28 octobre 2003 relatif au financement du fonds d'aide au paritarisme initialement rédigé comme suit :

« Dans le cadre du présent accord, le fonds d'aide au paritarisme sera financé par le versement d'une contribution des entreprises d'un montant égal à 0,03 % de la masse salariale brute au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année considérée.

Le montant minimal de cette contribution est fixé à 23 € par an, et est applicable aux entreprises sans salarié.

Toutefois, le montant maximal de cette contribution ne peut excéder 1 525 € par an.

Le paiement de la contribution due par les entreprises devra avoir lieu au plus tard le 15 février de chaque année.

En outre, l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois. »,

est modifié comme suit :

« Dans le cadre du présent accord, le fonds d'aide au paritarisme sera financé par le versement d'une contribution des entreprises d'un montant égal à 0,03 % de la masse salariale brute au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année considérée.

Le montant minimal de cette contribution est fixé à 23 € par an.

Le montant maximal de cette contribution ne peut excéder 1 525 € par an.

Sont exclus du paiement de cette contribution les entreprises sans salarié.

Le paiement de la contribution due par les entreprises aura lieu au plus tard à la date indiquée sur le bordereau d'appel envoyé par le collecteur désigné.

En outre, l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois. »

## Article 3

### *Collecte des fonds*

L'article 3 de l'accord du 28 octobre 2003 relatif à la collecte des fonds initialement rédigé comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par l'association dénommée Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions qui auront été définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et un représentant habilité de l'association qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »,

est modifié comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par AGEFOS PME, l'OPCA désigné par la branche par accord collectif du 8 juillet 2014, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions qui auront été définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »



## Article 4

### *Dispositions finales*

Les dispositions non modifiées de l'accord du 28 octobre 2003 restent inchangées.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée indéterminée sans attendre son extension par arrêté ministériel, qui sera sollicitée par les parties signataires.

Plus spécifiquement, cet accord est destiné à fixer les modalités de la collecte 2015, étant précisé que, pour la collecte 2015, la masse salariale de référence sera celle de l'année 2014.

Pour les prochaines collectes et à compter de la collecte pour l'année 2016, la masse salariale de référence sera toujours la masse salariale de l'année N – 1.

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par l'article 6 de la convention collective.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois qui suivrait la date de conclusion d'un accord désignant un nouvel OPCA pour adapter les termes du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

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

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FSE CGT.

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2014

À L'AVENANT N° 8 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550093M

IDCC : 2098

---

PRÉAMBULE

La branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire s'est dotée, depuis le 13 août 1999, d'un régime conventionnel collectif de prévoyance.

Au dernier état, c'est l'avenant n° 8 du 1<sup>er</sup> juillet 2010 qui a reconduit cette désignation, pour une durée de 5 ans, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que l'ensemble du régime conventionnel de prévoyance a été dénoncé par le collège patronal en date du 11 avril 2014. Cette dénonciation a visé l'ensemble de l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses avenants et la convention de gestion y afférente.

Suite à cette dénonciation, le GNP et l'OCIRP ont indiqué, dans un courrier du 29 octobre 2014, qu'ils étaient amenés à opérer la « résiliation » des « contrats » en cours, « et ce à effet du 31 décembre 2014 à minuit, y compris l'ensemble des garanties optionnelles ».

Il faut noter que, outre la dénonciation susvisée, c'est la dissolution du GNP au 31 décembre 2014 qui a motivé cette position des assureurs désignés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont interrogé Humanis Prévoyance, qui s'est vu transférer l'intégralité du portefeuille du GNP suite à sa dissolution, sur le point de savoir si cet assureur couvrirait ou non la branche au titre de la clause de désignation en cours après le 31 décembre 2014 et jusqu'au terme de cette clause, à savoir au 30 juin 2015.

Dans un courrier du 25 novembre 2014, Humanis Prévoyance a indiqué être tenu « d'assurer la totalité des entreprises adhérentes jusqu'au 31 décembre 2014, date d'échéance des couvertures », ajoutant ne pas être « l'assureur "désigné" de la convention collective des prestataires de service ».

Ainsi, les partenaires sociaux ont constaté que, dans le cadre de la clause de désignation applicable jusqu'au 30 juin 2015, les assureurs désignés se sont retirés de leurs obligations au 31 décembre 2014.

C'est en conséquence qu'ils ont entendu modifier, par le présent avenant, les termes de l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2010 pour confier, pour une durée déterminée correspondant à la période restant à courir de la clause de désignation en vigueur, l'assurance du régime collectif aux assureurs qui seront ultérieurement recommandés par voie d'accord de branche.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le présent avenant est scrupuleusement conforme aux termes de la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 et en particulier à son considérant 14 relatif aux régimes en cours.

Il est également rappelé que l'ensemble des organismes qui assureront les garanties conventionnelles de prévoyance ont naturellement été consultés tout au long du processus décisionnel de la branche.

Les organisations signataires rappellent en outre que les entreprises adhérentes au régime ont été individuellement informées préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant par un courrier officiel de la branche envoyé par l'organisme gestionnaire du régime et dont les termes ont été validés par l'ensemble des assureurs de substitution.

Ce courrier est annexé, pour information, au présent avenant (non publié au *Bulletin officiel*).

Les partenaires sociaux confirment qu'à l'échéance du présent accord, soit le 30 juin 2015, un régime conventionnel de prévoyance par recommandation entrera en vigueur.

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

### *Champ d'application*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

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

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ;

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

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

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

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

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

## **Article 2**

### *Substitution des organismes assureurs désignés*

Compte tenu du retrait du GNP et de l'OCIRP, initialement désignés pour assurer la couverture du régime jusqu'au 30 juin 2015, et en l'absence de reprise de leurs obligations au 1<sup>er</sup> janvier 2015 par Humanis Prévoyance, les signataires entendent confier la gestion du régime conventionnel de prévoyance, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015, aux organismes suivants :

- pour les garanties incapacité, invalidité, décès :
  - APICIL : 54, rue Joannès-Carret, 69009 Lyon ;
  - Malakoff Médéric : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
  - Mutex : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex ;
- pour les rentes, par délégation de gestion :
  - OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015, APICIL est maintenu par principe dans son rôle d'organisme gestionnaire du régime et assurera en outre le rôle d'organisme apériteur.

Pendant cette même période, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant pourront toutefois s'affilier, par bulletin d'adhésion, à leur choix, auprès de l'une des trois institutions suivantes : APICIL, Malakoff Médéric ou Mutex, désignées en substitution de l'assureur initial.

### **Article 3**

#### *Mutualisation des risques et solidarité des assureurs*

Il est expressément convenu que, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015, les assureurs désignés en substitution de l'assureur initial mutualiseront l'ensemble des risques du régime.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2015 au plus tard, l'action de ces assureurs s'inscrira dans une parfaite solidarité, en particulier au regard des provisions constituées par la branche à date.

Les modalités de cette mutualisation et de la solidarité, et en particulier le sort des provisions constituées par la branche à date, sont explicitées dans le protocole technique annexé et indivisible du présent avenant.

### **Article 4**

#### *Maintien des garanties et taux en vigueur*

L'ensemble des garanties du régime conventionnel de prévoyance en vigueur à la date de conclusion du présent avenant sont intégralement maintenues.

Les taux global en vigueur est également maintenu, à savoir que le taux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard est le taux d'appel de 0,88 % TA/TB pour le personnel non affilié à l'AGIRC (le taux contractuel étant de 1,07 % TA/TB).

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le taux est maintenu à hauteur de 1,50 % TA et de 1,44 % TB/TC.

Il est confirmé que la cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et de 45 % à la charge des salariés, à l'exception de la cotisation pour la TA du personnel affilié à l'AGIRC qui est prise en charge à 100 % par l'employeur.

La ventilation de la cotisation globale est exposée dans le protocole technique indivisible annexé au présent avenant.

### **Article 5**

#### *Mutualisation de la portabilité des garanties*

Conformément aux articles 3.8 et 6.4 de l'accord du 13 août 1999, modifié par l'avenant n° 11 du 20 mars 2014, il est précisé que du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015 le financement du mécanisme de portabilité est mutualisé entre les assureurs des risques du régime.

### **Article 6**

#### *Revalorisation des garanties en cours de service*

Les conditions de revalorisation des garanties en cours de service au 1<sup>er</sup> janvier 2015 seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé.

### **Article 7**

#### *Protocole technique*

Il est expressément convenu que le protocole technique conclu entre la branche et les assureurs visés à l'article 2 du présent avenant se substitue intégralement à la convention de gestion du 13 août 1999 relative à la prévoyance.

Ce protocole technique est annexé au présent avenant, ces documents étant indivisibles.

## Article 8

### *Dispositions générales*

Le présent avenant s'appliquera pour une durée déterminée à l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans son champ d'application conventionnel, c'est-à-dire celles ayant adhéré au régime collectif de prévoyance à la date de conclusion du présent avenant.

Cette durée déterminée court du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 juin 2015 et n'a pas vocation à se renouveler à son expiration.

En conséquence et conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, le présent avenant cessera définitivement de produire ses effets au 30 juin 2015 au plus tard.

Pendant la durée de son application, le présent avenant peut être modifié conformément aux dispositions légales applicables.

Il est rappelé que la période couverte par le présent avenant coïncide, d'une part, à la date de désengagement des assureurs initialement désignés et, d'autre part, à la date d'échéance de la clause de désignation mise en place par l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Le présent avenant s'applique donc à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sans que cette entrée en vigueur dépende de sa date d'extension.

Pour autant, il est convenu que le présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, sera présenté à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est rappelé que le protocole technique annexé au présent avenant, et indivisible de ce dernier, peut être révisé dans des conditions identiques.

Sa durée est strictement identique, à savoir qu'il a une durée déterminée allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015, sans pouvoir se renouveler à son expiration.

Les partenaires sociaux rappellent qu'après le 30 juin 2015 le régime conventionnel de prévoyance sera régi, d'une part, par un nouvel accord de branche, au travers d'un régime de recommandation et, d'autre part, par un nouveau protocole technique conclu par la branche avec les assureurs concernés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

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

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.



## ANNEXES

### PROTOCOLE TECHNIQUE ET FINANCIER

---

Entre :

Les organisations patronales signataires de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire suivantes :

L'ANCR ;

Le SNPR ;

La FIGEC ;

Les SIST ;

Le SYNAPHE ;

Le SP2C ;

Le SNPA ;

Le SORAP ;

La CNET ;

L'AAEC,

dénommées ensemble « les organisations patronales »,

et

les organisations syndicales signataires de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire suivantes :

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

dénommées ensemble « les organisations syndicales » et collectivement avec les organisations patronales, « les partenaires sociaux »,

et

APICIL Prévoyance ;

Mutex ;

Malakoff Médéric Prévoyance,

dénommés collectivement « les coassureurs »,

et

L'OCIRP,

individuellement ou collectivement dénommée(s) « la » ou « les parties »,

il a été convenu ce qui suit :

### PRÉAMBULE

Le 10 juillet 2014, la commission mixte paritaire de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire (IDCC 2098) a effectué un appel à candidatures pour la recommandation, au sens

de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, d'un ou plusieurs organismes assureurs. L'avis d'appel à concurrence a été publié le 18 juillet 2014. La date limite d'envoi des offres était fixée au 9 septembre 2014.

A l'issue d'une première phase de sélection, le 15 octobre 2014, certains candidats à la recommandation, dont APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance, ont été informés qu'ils avaient été qualifiés pour entrer en négociation exclusive. L'entrée dans la phase de négociation exclusive était conditionnée pour ces candidats à l'acceptation préalable d'un processus détaillé dans ladite note, portant sur le calendrier et sur les règles applicables à l'ensemble des organismes assureurs devant être corecommandés. Ces règles comportaient de manière détaillée les conditions de couverture du régime, la date de début de la recommandation au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le fonctionnement du protocole technique commun à l'ensemble des assureurs de la branche.

Le processus fixait aussi, quelle que soit la réponse tarifaire apportée par les candidats lors de la première phase, la base tarifaire de la manière suivante :

1. « Pour l'année 2015, dans le cadre de la future recommandation, la reconduction du dispositif en termes de garanties et de taux de cotisation actuellement en vigueur » ;
2. « L'utilisation des réserves constituées auprès de l'OCIRP pour compenser l'éventuel déséquilibre technique induit par ces taux de cotisation », le montant de ces réserves était fixé à « 1 année de cotisation » ;
3. « La détermination, au courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2015, du tarif technique d'équilibre en concertation entre la commission paritaire, son actuaire conseil, les différents organismes assureurs corecommandés. »

A l'issue de la phase de négociation exclusive, la commission paritaire a sélectionné les coassureurs (APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance) pour les garanties en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de travail et d'invalidité, d'une part, et l'OCIRP comme assureur pour les garanties de rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap, d'autre part, en tant qu'assureurs recommandés. Cette décision leur a été signifiée le 28 octobre 2014.

Le GNP et l'OCIRP, opérateurs désignés depuis 1999 pour l'assurance du régime de prévoyance, ont de leur côté, par courrier du 6 mai 2014 adressé au secrétariat technique de la commission paritaire de la branche, pris acte de l'extinction des relations d'assurance entre les partenaires sociaux et eux-mêmes, à compter du 11 octobre 2014 ; ce même courrier informait également que la relation d'assurance se poursuivrait directement avec chacune des entreprises, jusqu'au 31 décembre 2014, date de résiliation. C'est ainsi que, par lettre recommandée avec avis de réception du 29 octobre 2014, le GNP et l'OCIRP, pour les risques qu'ils assurent respectivement, ont informé chacune des entreprises de leur décision de résilier leur contrat d'assurance prévoyance à effet du 31 décembre 2014.

Lors d'une commission mixte paritaire exceptionnelle tenue le 26 novembre 2014, les partenaires sociaux :

- ont informé les parties en présence de leur décision de repousser l'effet de la recommandation au 1<sup>er</sup> juillet 2015, considérant que la désignation devait impérativement aller à son terme ;
- ont pris acte de la position d'Humanis Prévoyance, signifiée le 25 novembre 2014, qui (i) indique ne pas être l'assureur désigné pour le régime de branche et (ii) confirme ne pas être tenue de poursuivre au-delà du 31 décembre 2014 la couverture des risques prévoyance, en raison de la résiliation effectuée par le GNP.

En conséquence de la carence d'assureur et étant donné le caractère d'urgence, les assureurs recommandés (APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance), d'une part, et l'OCIRP, d'autre part, ont accepté à la demande de la commission paritaire de reprendre la continuité des couvertures d'assurance des entreprises et de leurs salariés aux mêmes conditions de tarifs, de taux

d'appel, de garanties et de gestion que celles en vigueur au sein de la désignation, à titre transitoire jusqu'à la fin prévue de la désignation, soit le 30 juin 2015 et attendant la mise en œuvre de la recommandation.

Les partenaires sociaux ont demandé que l'équilibre économique du régime soit garanti pour la période transitoire puis pour la totalité de la période de la recommandation qui suivra immédiatement par la mise à disposition de l'intégralité du montant correspondant aux réserves (provision pour égalisation + réserve générale) constituées par l'OCIRP depuis la mise en œuvre du dispositif et jusqu'au 31 décembre 2013, ce que l'OCIRP a expressément accepté. L'OCIRP s'est engagé à chiffrer ce montant. L'OCIRP a également accepté que le montant global mis à disposition soit diminué ou augmenté du solde des résultats techniques et financiers de l'exercice 2014 au titre de ses garanties.

C'est l'objet du présent protocole, ci-après dénommé « Protocole de période transitoire ».

## I. – Objet

Le présent protocole est destiné à décrire les modalités de présentation, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 juin 2015, dénommée ci-après « période transitoire », des comptes de résultats techniques du régime de prévoyance à la commission paritaire.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats.

Tous les comptes de résultats sont établis :

- par exercice de survenance ;
- par exercice comptable.

Les comptes de résultats de l'exercice sont remis à la commission paritaire au plus tard le 15 novembre 2015.

Ces comptes intègrent l'ensemble des garanties définies dans le régime de prévoyance de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire. Les périmètres technique et comptable traités dans le présent protocole s'entendent de la même manière.

## II. – Modalités d'établissement du rapport annuel sur les comptes

L'organisme assureur apériteur remettra à la commission paritaire un rapport technique et financier sur les comptes de la période transitoire des risques coassurés par APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance et des risques assurés par l'OCIRP.

Le rapport technique et financier final, à établir avant le 15 novembre, s'appuiera sur les analyses suivantes :

- les comptes de résultats du régime dont les fonctionnements sont décrits ci-après ;
- des données statistiques sur la population adhérente au régime (salariés et entreprises) ;
- une analyse permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires des prestations.

### 1. Eléments de constitution des comptes de résultats techniques

Les comptes de résultats du régime intègrent l'ensemble des éléments techniques et financiers relatifs aux garanties de prévoyance qui y sont définies. Il concerne les régimes de prévoyance à adhésion obligatoire définis pour l'ensemble des entreprises et leurs salariés.

#### 1.1. Compte de résultats techniques à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Le compte de résultats techniques analysé en année comptable des garanties coassurées par APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance intègre les éléments suivants.

Au crédit :

- les cotisations brutes encaissées au cours de la période transitoire et augmentées des cotisations à recevoir au 30 juin 2015, au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de travail et d'invalidité.

Au débit :

- le montant des sommes payées au cours de la période transitoire :
  - capitaux décès et d'invalidité permanente et absolue ;
  - indemnités journalières (incapacité temporaire) ;
  - rentes d'invalidité, y compris leurs éventuelles revalorisations ;
- les frais de chargement ;
- la prime de risque ;
- les honoraires du cabinet de conseil (à répartir au prorata des cotisations entre les assureurs) ;
- les provisions constituées au 30 juin 2015, pour les sinistres dont la date de survenance est postérieure au 31 décembre 2014 :
  - provisions pour prestations à payer ;
  - provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
  - provisions mathématiques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rentes d'invalidité en attente ;
  - provisions mathématiques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
  - provisions pour sinistres inconnus.

Le compte de résultats techniques analysé en année comptable des garanties assurées par l'OCIRP intègre les éléments suivants.

Au crédit :

- les cotisations brutes encaissées au cours de la période transitoire diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre 2014 et augmentées des cotisations à recevoir au 30 juin 2015, au titre des garanties rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap en cas de décès ;
- les provisions constituées au 31 décembre 2014 :
  - provisions pour prestations à payer ;
  - provisions mathématiques nécessaires au paiement des rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap ;
  - provisions mathématiques de maintien des garanties rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap ;
  - provisions pour sinistres inconnus ;
- les intérêts techniques tels que définis au paragraphe 4.1.

Au débit :

- le montant des sommes payées au cours de la période transitoire relatives aux rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap ;
- les frais de chargement ;
- la prime de risque ;
- les honoraires du cabinet de conseil (à répartir au prorata des cotisations entre les assureurs) ;
- les provisions constituées au 30 juin 2015 :
  - provisions pour prestations à payer ;

- provisions mathématiques nécessaires au paiement des rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap ;
- provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
- provisions pour sinistres inconnus.

## 1.2. Soldes des comptes de résultats techniques

Pour chacun des comptes définis au point 1.1 :

Si le solde du compte de résultats techniques prévoyance est créditeur au 30 juin 2015, il alimente le solde du résultat technique et financier correspondant.

Si le solde du compte de résultats techniques prévoyance des garanties assurées de l'OCIRP est débiteur au 30 juin 2015, il est apuré par ordre de priorité et dans la limite de son montant par prélèvement sur la provision d'égalisation puis sur la réserve générale après calcul des produits financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le solde débiteur résiduel non apuré est affecté au solde du résultat technique et financier prévoyance des garanties assurées par l'OCIRP.

Si le solde du compte de résultats techniques prévoyance des garanties assurées par les coassureurs est débiteur au 30 juin 2015, il est affecté au solde du résultat technique et financier prévoyance des garanties assurées par les coassureurs.

## 1.3. Détermination des soldes des résultats techniques et financiers prévoyance

Un solde technique et financier est déterminé pour les risques coassurés par APICIL Prévoyance, Mutex et Malakoff Médéric Prévoyance, d'une part, et pour les risques assurés par l'OCIRP, d'autre part. Ce solde intègre les éléments suivants :

- le solde débiteur résiduel non apuré ou créditeur du compte de résultats techniques ;
- les produits financiers supplémentaires définis au paragraphe 4.2 générés par les provisions techniques ;
- les intérêts financiers calculés sur le solde créditeur de la provision d'égalisation au 31 décembre 2014 calculés selon les modalités décrites au paragraphe 4.3 ;
- l'excédent de la provision d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

La somme de l'ensemble de ces éléments constitue le solde technique et financier prévoyance associé au fonctionnement du compte de participation de chacun des assureurs (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) au titre des garanties qu'ils assurent respectivement.

## 2. Utilisation des soldes des résultats techniques et financiers prévoyance

Pour chaque compte, si le solde de résultat technique et financier prévoyance est positif :

Pour les coassureurs :

- 75 % alimentent la provision d'égalisation dans la limite de 75 % du résultat technique prévoyance et dans le respect de la règle de limitation, conformément aux dispositions du II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, la différence servant à alimenter la réserve générale ;
- 25 % du solde restent acquis aux coassureurs.

Pour l'OCIRP :

- 75 % alimentent la provision d'égalisation dans la limite de 75 % du résultat technique prévoyance et dans le respect de la règle de limitation, conformément aux dispositions du II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, la différence servant à alimenter la réserve générale ;
- 25 % du solde restent acquis à l'OCIRP.

Si le solde des résultats techniques et financiers prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la provision d'égalisation, puis sur la réserve générale, constituées chez l'autre organisme assureur (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) dans la limite du montant de ces dernières. Pour les comptes clôturés à l'issue de la période transitoire, l'apurement des soldes doit s'effectuer par un virement bancaire, au plus tard le 31 décembre 2015, de l'autre organisme assureur en faveur de l'organisme assureur dont le solde de résultat technique et financier est négatif d'un montant égal au cumul des prélèvements sur la provision d'égalisation et sur la réserve générale.

Pour les garanties assurées respectivement par les coassureurs, d'une part, et par l'OCIRP, d'autre part, l'éventuel reliquat du solde débiteur non apuré après ces différents prélèvements constitue le report de perte non amortie de la période transitoire.

### 3. Fonctionnement des provisions pour égalisation et des réserves générales

#### 3.1.1. Principe d'affectation de la provision d'égalisation propre à l'OCIRP

La provision d'égalisation de clôture 2013 de l'OCIRP s'élève à un montant de 2 188 408 €.

L'OCIRP procède au calcul de la provision d'égalisation au 31 décembre 2014 et au 30 juin 2015 selon les mêmes principes comptables et techniques que ceux qui ont été utilisés pour l'établissement du compte de résultat 2013 figurant à l'annexe I et décrits dans l'annexe III. Pour le calcul au 30 juin 2015, il est fait au surplus application de l'article 2 du présent protocole. Aussi, pour les années de survenance 2014 et antérieures, sont imputés au montant de la provision d'égalisation les mouvements ayant pour source uniquement les garanties assurées par l'OCIRP, à savoir rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap, à l'exclusion de toute autre garantie. Pour éviter tout doute, pour les années de survenance 2014 et antérieures, il est entendu que les compensations, réassurances ou tout autre mécanisme de mutualisation ou de protection de résultat ne portant pas sur les garanties rente éducation, rente de conjoint et rentes handicap ne peuvent être imputés sur la provision d'égalisation constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le montant de la provision d'égalisation de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au plus tard au 30 avril 2015 et sera constaté par avenant au présent protocole établi au plus tard à cette date.

#### 3.1.2. Calcul du solde de chaque provision d'égalisation

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de la provision d'égalisation s'établit, pour chaque compte de participation, comme suit.

Au crédit :

- pour l'OCIRP, le montant correspondant à la provision d'égalisation au 31 décembre 2014 calculée selon l'article 3.1.1 ; pour les coassureurs, le montant d'ouverture est nul ;
- les dotations au cours de la période transitoire.

Au débit :

- le montant des prélèvements au cours de la période transitoire ;
- l'excédent de la provision d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, repris prioritairement sur les dotations les plus anciennes. Ce montant est réaffecté au solde technique et financier.

Le montant total atteint par chaque provision pour égalisation ne peut excéder, par rapport au montant des cotisations acquises afférentes au contrat, nettes d'annulations et de cessions en réassurances :

- 23 % pour un effectif d'au moins 500 000 assurés ;
- 33 % pour un effectif d'au moins 100 000 assurés ;

- 87 % pour un effectif de 20 000 assurés ;
- 100 % pour un effectif de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est compris entre deux des nombres représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le taux à retenir est celui applicable à l'effectif supérieur, majoré du produit de l'écart entre ce dernier et celui applicable à l'effectif inférieur par le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la population de l'intervalle dans lequel se situe ce dernier effectif.

Chaque alimentation des provisions pour égalisation doit être utilisée en totalité dans un délai imparti réglementaire de 10 ans qui suit sa mise en réserve ; au-delà, le montant d'alimentation résiduel intègre le compte technique et financier.

### 3.2. Réserves générales

#### 3.2.1. Principe d'affectation de la réserve générale propre à l'OCIRP

La réserve générale de clôture 2013 de l'OCIRP s'élève à un montant de 7 754 634 €.

L'OCIRP procède au calcul de la réserve générale au 31 décembre 2014 et au 30 juin 2015 selon les mêmes principes comptables et techniques que ceux qui ont été utilisés pour l'établissement du compte de résultat 2013 figurant à l'annexe I et décrits dans l'annexe III. Pour le calcul au 30 juin 2015, il est fait au surplus application de l'article 2 du présent protocole. Aussi, pour les années de survenance 2014 et antérieures, sont imputés au montant de la réserve les mouvements ayant pour source uniquement les garanties assurées par l'OCIRP, à savoir rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap, à l'exclusion de toute autre garantie. Pour éviter tout doute, pour les années de survenance 2014 et antérieures, il est entendu que les compensations, réassurances ou tout autre mécanisme de mutualisation ou de protection de résultat ne portant pas sur les garanties rente éducation, rente de conjoint et rentes handicap ne peuvent être imputés sur la réserve générale constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le montant de la réserve générale de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au plus tard au 30 avril 2015 et sera constaté par avenant au présent protocole établi au plus tard à cette date.

#### 3.2.2. Calcul du solde de chaque réserve générale

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de chaque réserve générale s'établit comme suit.

Au crédit :

- pour l'OCIRP, le montant correspondant à la réserve générale au 31 décembre 2014 calculée selon l'article 3.2.1 ; pour les coassureurs, le montant d'ouverture est nul ;
- les intérêts financiers sur le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2014 ;
- les dotations au cours de la période transitoire.

Au débit :

- le montant des prélèvements au cours de la période transitoire.

### 4. Produits financiers

Compte tenu de la durée de la période transitoire, les différents intérêts décrits ci-dessous devront tenir compte de ladite durée.



#### 4.1. Intérêts techniques

Le taux d'intérêts techniques, utilisé pour le calcul des intérêts techniques figurant dans le compte technique, est défini par la réglementation en vigueur. A la date de signature du protocole, il est fonction du type de garanties :

- le taux technique vie (maximum de 60 % du TME <sup>(1)</sup> moyen des 6 derniers mois <sup>(2)</sup>) est défini pour les garanties maintien décès, rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap ;
- le taux technique non-vie (maximum de 75 % du TME moyen des 24 derniers mois) est défini pour les garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité).

Le montant des intérêts techniques est obtenu en appliquant le taux technique réglementaire sur les provisions mathématiques constituées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Les provisions au 1<sup>er</sup> janvier et à la clôture de la période transitoire comprennent :

- les provisions mathématiques ;
- les provisions exonération ;
- les provisions pour sinistres non connus pour les risques arrêt de travail, invalidité, rente éducation, rentes de conjoint et rentes handicap (les comptes comprennent des provisions pour sinistres non connus pour le risque décès mais elles ne sont pas soumises aux produits financiers).

#### 4.2. Intérêts financiers supplémentaires

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financier des coassureurs (paragraphe 1.2) est le produit des provisions au 1<sup>er</sup> janvier hors provisions pour sinistres à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des actifs généraux d'APICIL Prévoyance et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financier de l'OCIRP (paragraphe 1.2) est le produit des provisions au 1<sup>er</sup> janvier hors provisions pour sinistres à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

#### 4.3. Intérêts financiers générés par les provisions pour égalisation et les réserves générales

Le montant des produits financiers sur la provision pour égalisation est obtenu par application sur le montant au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice d'un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques rente éducation, rente de conjoint et rentes handicap et d'APICIL Prévoyance pour les autres risques.

Le montant des produits financiers sur la réserve générale est obtenu par application sur 66 % de son montant au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice d'un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques rente éducation, rente de conjoint et rentes handicap et d'APICIL Prévoyance pour les autres risques.

#### 4.4. Intérêts débiteurs calculés sur les reports des soldes débiteurs non amortis

Les intérêts débiteurs sont calculés à partir de 100 % du taux moyen de rendement de l'exercice des actifs généraux d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

---

(1) Le TME est le taux de rendement sur le marché secondaire des emprunts d'Etat à taux fixe supérieurs à 7 ans.

(2) Tant que le taux de référence (60 % du TME moyen des 6 derniers mois) n'a pas diminué d'au moins 0,1 point ou augmenté d'au moins 0,35 point par rapport au dernier taux technique maximal en vigueur, ce dernier demeure inchangé ; si le taux de référence dépasse ces limites, le taux technique maximum est augmenté ou diminué de 0,25 point. Lorsqu'un nouveau taux d'intérêt technique maximal est applicable, les entreprises disposent de 3 mois pour opérer cette modification.



## 5. Sort des provisions pour égalisation et des réserves générales en fin de période transitoire

### 5.1. En cas de résiliation en l'absence d'engagement des coassureurs sur la période de recommandation

En cas de résiliation du protocole avant la fin de la période transitoire, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées à la date de résiliation après réalisation des mouvements afférents au dernier exercice et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les reliquats éventuels des financements liés au changement de barème de calcul de provisions qui peuvent subsister à la date de résiliation.

En cas de solde créditeur, ce solde est partiellement transférable uniquement en cas de recommandation d'organismes par la branche au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et uniquement au bénéfice de ces derniers.

Le montant transférable est égal au montant du solde créditeur multiplié par un coefficient de transfert, calculé sur la base de données arrêtées 18 mois après la date de résiliation. Le coefficient de transfert est égal au rapport entre :

- le volume de cotisations versé, tous risques confondus, au cours de la période transitoire par l'ensemble des entreprises adhérentes au régime au cours de cette période et ayant effectivement migré vers le nouveau régime conventionnel auprès des nouveaux organismes recommandés, sur la base des adhésions constatées au 31 décembre 2016,

divisé par :

- le chiffre d'affaires global, tous risques confondus, perçu par les organismes assureurs du régime sur cette même période.

En cas de résiliation, les prestations en cours de service à la date de résiliation seront maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

### 5.2. A la fin de la durée de la période transitoire

A l'issue de la période transitoire, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées au 30 juin 2015 après réalisation des mouvements afférents à la période transitoire et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les reliquats éventuels des financements liés au changement de barème de calcul de provisions qui peuvent subsister à cette date.

En cas de recommandation, au titre du régime de prévoyance conventionnel de la branche, des coassureurs et de l'OCIRP à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2015, les soldes créditeurs des montants des provisions pour égalisation et des réserves générales ou le report de perte constaté au titre des garanties assurées seront transférés respectivement en provision, réserve ou solde d'ouverture dans le cadre du compte de résultat à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2015 et entériné par un nouveau protocole technique et financier.

En l'absence de recommandation, au titre du régime de prévoyance conventionnel de la branche, de tout organisme assureur, les soldes créditeurs des montants des provisions pour égalisation et des réserves générales ou le report de perte constaté au titre des garanties assurées sont conservés par les organismes assureurs au prorata de leur part sur le risque.

En cas de recommandation, au titre du régime de prévoyance conventionnel de la branche, d'un ou plusieurs organismes assureurs sans reprise à l'identique des coassureurs actuels et de l'OCIRP :

- les soldes créditeurs des montants des provisions pour égalisation et des réserves générales sont traités selon le mécanisme défini à l'article 5.1, alinéas 2 et suivant, la date de résiliation étant considérée celle de l'expiration naturelle de la période transitoire ;

- le cumul du report de perte constaté au titre des garanties assurées sera transféré, au prorata de la quote-part de risque totale portée par le ou les assureurs ayant à la fois été un des coassureurs au titre de la période transitoire et étant recommandés pour la période suivante, ces deux conditions étant cumulatives, au solde d'ouverture dans le cadre du compte de résultat à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2015 et entériné par un nouveau protocole technique et financier.

## 6. Présentation des comptes de résultats « par exercice de survenance »

Le compte de résultats techniques est également établi selon une présentation par exercice de survenance.

Il comprend au titre de chaque exercice de survenance N, N – 1, N – 2... les éléments suivants.

### 6.1. Cotisations nettes

Les cotisations brutes dues au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital et en rente), incapacité de travail et invalidité afférentes à l'exercice considéré.

Diminuées des éléments suivants :

- les frais de chargement des coassureurs et OCIRP pour les risques rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap ;
- les prélèvements obligatoires réglementaires.

### 6.2. Charge des prestations

Le montant des sommes payées au titre des prestations ayant pour origine l'exercice N :

- capitaux décès, IPA ;
- rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap ;
- indemnités journalières (incapacité temporaire) et rentes d'invalidité.

L'ensemble des provisions constituées à la date d'arrêté, tel que détaillé ci-dessous.

### 6.3. Charge des prestations et provisions sur les cotisations nettes

Le ratio de sinistralité (P/C), calculé au global et par garantie, est le rapport entre le montant de la charge des prestations par le montant des cotisations nettes de frais.

## 7. Revalorisation des prestations en cours de service

Pendant la période transitoire, les prestations en cours de service au 31 décembre 2014 sont maintenues au niveau atteint par les assureurs en charge de leur paiement à cette date. Il n'y a pas de revalorisation complémentaire allouée ou versée ni par les coassureurs ni par l'OCIRP durant la période transitoire.

## 8. Détermination des éléments techniques et financiers

Les provisions techniques sont des sommes destinées à permettre, aux organismes assureurs recommandés et à l'OCIRP, le règlement intégral des engagements pris envers les assurés et bénéficiaires de contrats pour les risques qu'ils assurent.

Les modalités de constitution des provisions techniques sont réglementées par les textes législatifs, le code de la sécurité sociale, le code des assurances, le nouveau plan comptable et par le code général des impôts.

Les règles de constitution dépendent du risque couvert et sont fixées par arrêtés et par décrets.

### 8.1. Taux d'actualisation

Les taux d'actualisation (taux techniques) sont fixés annuellement par les coassureurs et l'OCIRP en fonction de la réglementation en vigueur.

## 8.2. Provisions mathématiques

Sont concernées les garanties suivantes : incapacité de travail, invalidité en attente, invalidité en cours, décès visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001, rentes éducation, rentes de conjoint et rentes handicap.

Les provisions mathématiques représentent la valeur actuelle probable des engagements mis à la charge des organismes assureurs. Elles sont calculées par risque, « tête par tête », selon :

- les tables en vigueur prévues par la réglementation ;
- les taux d'actualisation (taux techniques) retenus au moment du calcul, dans les limites prévues par la réglementation.

### 8.2.1. Provisions pour indemnités journalières (incapacité de travail), rentes d'invalidité

Les provisions mathématiques au 30 juin 2015 de ces risques au titre des sinistres en cours au 30 septembre 2015 de l'exercice 2015 sont la somme :

- des provisions correspondant à l'engagement de versement des prestations d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;
- des provisions dites pour rentes en attente relatives aux rentes d'invalidité susceptibles d'intervenir ultérieurement au titre des sinistres d'incapacité en cours ;
- des provisions correspondant aux prestations d'invalidité à verser.

Le calcul de ces provisions est effectué, « tête par tête », à partir des lois de maintien en incapacité de travail et invalidité du bureau commun des assurances collectives (BCAC) et des taux d'intérêts techniques retenus par les coassureurs.

Il est présenté par assuré en distinguant pour les personnes en incapacité la provision correspondant à la rente en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dossiers incapacité et invalidité en cours dont :

- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 3 mois avant la date de réalisation du compte pour les dossiers incapacité ;
- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 12 mois avant la date de réalisation du compte pour les dossiers invalidité.

### 8.2.2. Provisions pour rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap

Elles sont calculées « tête par tête » selon :

- les tables de mortalité réglementaires par sexe et génération (TGF 2005/TGH 2005 en vigueur) ;
- les taux techniques retenus par l'OCIRP.

La loi de fin de versement de la rente éducation est la suivante :

- tant que le bénéficiaire est âgé de moins de 23 ans : jusqu'au 23<sup>e</sup> anniversaire ;
- si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au terme maximal prévu par l'accord ;
- si le bénéficiaire est handicapé au sens de la définition contractuelle du handicap, viagèrement.

Un prorata linéaire est effectué pour tenir compte du mois de naissance de l'enfant.

Un inventaire « tête par tête » des provisions mathématiques au 30 juin 2015 sera fourni.

### 8.2.3. Provisions de maintien de la garantie décès visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001

Les provisions au titre du maintien de la garantie décès pour les dossiers arrêts de travail en cours à la clôture de l'exercice sont calculées par la méthode des capitaux sous risques.

Un inventaire « tête par tête » des provisions mathématiques au 30 septembre 2015 sera fourni.

#### 8.2.4. Réforme des retraites

La réforme des retraites (art. 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a pour conséquence d'allonger le versement des prestations arrêt de travail et donc de prolonger la durée de la garantie maintien décès. Elle génère donc une augmentation sensible des provisions mathématiques. Le législateur a autorisé les organismes d'assurance d'étaler ce provisionnement supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2015.

Les provisions devront tenir compte de l'éventuelle réforme des retraites pouvant intervenir durant la période transitoire.

Sont concernées :

- les provisions mathématiques de la garantie maintien décès (y compris rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap) ;
- les provisions mathématiques des garanties incapacité et invalidité.

#### 8.2.5. Provisions pour sinistres à payer (indemnités journalières, rentes d'invalidité en cours, garanties décès, rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap)

Elles représentent la valeur des prestations dues (sinistres connus) au titre de la période transitoire ou d'exercices précédents mais non réglées au 30 juin 2015.

Elles sont déterminées « tête par tête » et sont calculées à partir de la date du dernier jour indemnisé et la date du dernier jour à indemniser dans la période transitoire mais non réglées.

Pour les sinistres décès connus mais non réglés au 30 juin 2015, la provision est le montant des capitaux décès dû mais non réglé.

#### 8.2.6. Provisions pour sinistres inconnus (indemnités journalières, invalidité, décès, rentes éducation, rentes de conjoint, rentes handicap)

Les provisions pour sinistres inconnus permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues à la date d'inventaire des sinistres, soit au 30 juin 2015), et qui seront réglées postérieurement à cette date.

Les provisions pour sinistres inconnus sont calculées sur la base des cadences par risque du portefeuille des organismes assureurs.

### 8.3. Frais des organismes recommandés

Les frais comprennent :

- les frais de chargement nécessaires à la gestion du régime ;
- la prime de risque de 1 % des cotisations.

Les frais de chargement diffèrent en fonction des garanties :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	FRAIS DE CHARGEMENT sur cotisations	PRIME DE RISQUE
Décès	6	1
Incapacité-invalidité	8	1
Rentes éducation OCIRP	8	1
Rentes de conjoint OCIRP	8	1
Rentes handicap OCIRP	8	1

Ces taux s'appliquent sur les cotisations nettes de tout prélèvement obligatoire.

### III. – Date d’effet, durée

#### 1. Durée

Le présent protocole a une durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2015. Il s’appliquera pour les comptes de résultats de l’exercice 2015 avec la mise à disposition du montant correspondant aux réserves (provision pour égalisation et réserve générale) au 31 décembre 2014 des garanties assurées par l’OCIRP.

#### 2. Résiliation avant le 30 juin 2015

A défaut du respect de l’une des clauses du présent protocole, les coassureurs pourront faire part de leur décision commune de le résilier sans préavis, sous réserve d’en faire part aux parties prenantes du présent protocole adressé par lettre recommandée avec avis de réception. Egalement, en l’absence de consensus des coassureurs, ce droit de résiliation est ouvert à chaque coassureur pris individuellement, le protocole continuant de produire effet à l’égard des autres parties.

#### 3. Conditions d’engagement des coassureurs

L’engagement des coassureurs quant aux conditions d’assurance en tant que coassureurs recommandés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 est subordonné à la bonne exécution de l’ensemble des dispositions du présent protocole, aux fins de mise à disposition effective du montant correspondant aux réserves figurant dans les comptes de l’OCIRP (provision pour égalisation et réserve générale). En cas de manquement, les coassureurs ensemble ou l’un d’eux individuellement se réservent le droit de signifier le retrait pur et simple de leur offre d’assurance au 1<sup>er</sup> juillet 2015. Si le non-respect du présent protocole était constaté postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2015, les coassureurs ensemble ou l’un d’eux pris individuellement pourront signifier leur retrait et de ce fait dénoncer leur acceptation de la recommandation, à tout moment et avec une prise d’effet de 2 mois après l’envoi aux parties prenantes d’une lettre recommandée avec avis de réception.

Cette condition suspensive et impérative de bonne exécution du présent protocole est par ailleurs rappelée au sein du protocole distinct dans lequel sont définies les conditions de l’engagement des coassureurs à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Comptes de résultats OCIRP au 31 décembre 2013

DÉBIT		CRÉDIT	
Rentes totales réglées durant l'exercice 2013	373 022	Cotisations totales encaissées	3 473 664
au titre des exercices 2011 et antérieurs	282 517	au titre des exercices 2011 et antérieurs	2 755
au titre de l'exercice 2012	85 128	au titre de l'exercice 2012	933 868
au titre de l'exercice 2013	5 377	au titre de l'exercice 2013	2 526 096
		Cotisations survenance 2013 encaissées entre le 01/01/2014 et 31/03/2014	740 631
		Cotisations survenance 2012 encaissées entre le 01/01/2013 et 31/03/2013	- 729 686
Provisions techniques au 31/12/2013		Provisions techniques au 01/01/2013	
Provisions mathématiques	7 230 917	Provisions mathématiques	6 623 207
Provisions pour sinistres à payer	750 941	Provisions pour sinistres à payer	1 065 735
Provision pour sinistres inconnus	330 780		
Provisions exonération	339 101	Provisions exonération	334 090
Frais de gestion sur cotisations encaissées :	312 630	Produits technique sur PM	86 588
		Produits technique sur PSAP	11 354
		Produits technique sur PSI	2 067
		Produits technique sur PM EXO	4 207
Solde Crédeur technique	2 263 522	Produits financiers sur PM	126 627
		Produits financiers sur PSAP	16 604
		Produits financiers sur PSI	3 023
		Produits financiers sur PM EXO	6 153
Solde Crédeur	2 415 929		
Total Débit	11 753 321	Total Crédit	11 753 321
Affectation à la provision pour égalisation	1 697 641	Provisions pour égalisation au 31/12/2012 :	1 747 816
		Produits financiers sur la PE :	53 798
Provisions pour égalisation au 31/12/2013 :	2 188 408	Provisions pour égalisation au 01/01/2013 :	1 747 816
(limitée à 63 % des cotisations annuelles après affectation de 75 % du solde crédeur)			
		Réserve générale au 31/12/2012	6 140 477
Réserve générale au 31/12/2013	7 754 634	Produits financiers sur la réserve générale	189 004
		Réserve générale au 01/01/2013	6 329 481
Provisions mathématiques calculées avec les tables TGH05 et TGF05.			
Taux technique Rente éducation : 1,25% Rente conjoint : 1,25% - Périodicité des versements : trimestrielle - Taux de rendement : 90% de 3,42 soit 3,08%			

### Montant global des provisions

Provision pour égalisation : 2 188 408 € + réserve générale : 7 754 634 € = 9 943 042 €.

## ANNEXE II

### Comptes de résultats par survenance OCIRP au 31 décembre 2013

Exercice de Survenance	Cotisations brutes totales	Frais de gestion	Cotisations nettes	Total prestations	Provisions techniques au 31/12/2013	Provisions pour sinistres à payer au 31/12/2013	Provisions pour sinistres inconnus au 31/12/2013	Provisions exonération au 31/12/2013	Cumul des charges	Solde	Rapport S/C technique (%)
2000	85 529	5 132	80 398	49 870	90 236			22	140 127	-59 730	174,29%
2001	352 089	17 604	334 485	155 671	157 530			144	313 345	21 140	93,68%
2002	530 507	26 525	503 982	189 019	297 015			252	486 287	17 695	96,49%
2003	778 582	38 929	739 653	388 578	512 566			64	901 208	-161 555	121,84%
2004	1 072 879	53 644	1 019 235	65 538	99 009			780	165 328	853 908	16,22%
2005	1 409 739	126 876	1 282 862	193 781	409 175			749	603 705	679 157	47,06%
2006	1 784 495	160 605	1 623 890	124 209	391 078			2 605	517 892	1 105 998	31,89%
2007	2 390 164	215 115	2 175 049	183 510	385 457			2 365	571 332	1 603 717	26,27%
2008	2 675 340	240 781	2 434 560	118 809	191 936			7 483	318 228	2 116 332	13,07%
2009	3 041 550	273 740	2 767 811	146 046	515 631			9 617	671 294	2 096 517	24,25%
2010	3 309 436	297 849	3 011 587	260 473	1 391 320			20 924	1 672 718	1 338 869	55,54%
2011	2 215 412	199 387	2 016 024	160 254	1 016 338	81 612		44 320	1 302 524	713 500	64,61%
2012	2 953 740	265 837	2 687 904	132 423	1 607 040			101 231	1 840 694	847 210	68,48%
2013	3 266 727	294 005	2 972 722	5 377	166 586	669 329	330 780	148 545	1 320 617	1 652 104	44,42%
<b>TOTAL</b>	<b>25 866 191</b>	<b>2 216 029</b>	<b>23 650 162</b>	<b>2 173 559</b>	<b>7 230 917</b>	<b>750 941</b>	<b>330 780</b>	<b>339 101</b>	<b>10 825 299</b>	<b>12 824 863</b>	<b>45,77%</b>

### Descriptif du compte 2014 OCIRP

Par sinistres, prestations et cotisations il faut entendre les sinistres, prestations et cotisations correspondant aux garanties rente de conjoint, rentes éducation et rentes handicap, à l'exclusion de toute autre garantie. Pour la clôture 2014 et la clôture de la période transitoire, l'OCIRP ne procède à aucune imputation de provisions pour litige ou contentieux non liés directement à un sinistre pris en charge au titre de ces garanties.

#### 1. Compte de résultats techniques (rentes de conjoint, rentes éducation et rentes handicap)

Ce compte s'établit comme suit.

Au crédit :

- les cotisations hors taxes encaissées et à recevoir, au titre de l'exercice, ainsi que les régularisations sur les exercices antérieurs ;
- le montant des provisions pour sinistres à payer au 31 décembre 2013 (750 941 €) ;
- le montant des provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre 2013 (330 780 €) ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre 2013 au titre :
  - des sinistres en cours (7 230 917 €) ;
  - du maintien des garanties décès (339 101 €) ;
- les intérêts techniques sur les provisions mathématiques constituées au 31 décembre 2013.

Au débit :

- les prestations payées au cours de l'exercice ;
- le montant des provisions pour sinistres à payer au 31 décembre 2014 ;
- le montant des provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre 2014 ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre 2014 au titre :
  - des sinistres en cours ;
  - du maintien des garanties décès ;
- les frais sur les cotisations contractuelles hors taxes fixés à 9 %.

#### 2. Solde du compte de résultats techniques

Si le solde du compte de résultats techniques est créditeur au 31 décembre 2014, il alimente le solde global.

Si le solde du compte de résultats techniques prévoyance est débiteur au 31 décembre 2014, il est apuré par ordre de priorité et dans la limite de leurs montants respectifs par prélèvement sur la provision d'égalisation puis sur la réserve générale après calcul des produits financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le solde débiteur résiduel non apuré est affecté au solde global.

#### 3. Détermination et affectation du solde global

Le solde global est égal à la somme des éléments suivants :

- le solde débiteur résiduel non apuré ou créditeur du compte de résultat technique ;
- les intérêts financiers au-delà du taux technique sur les provisions mathématiques constituées au 31 décembre 2013.



Si le solde global est positif :

- 75 % alimentent la provision d'égalisation dans la limite de 75 % du résultat technique prévoyance et dans le respect de la règle de limitation conformément aux dispositions du II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, le reliquat servant à alimenter la réserve générale ;
- 25 % sont conservés par l'OCIRP.

Si le solde global est négatif, celui-ci, majoré des intérêts financiers débiteurs, sera reporté sur le solde global de l'exercice suivant.

#### 4. Provision d'égalisation

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de la provision d'égalisation s'établit comme suit :

Somme des éléments suivants :

- le solde créditeur de la provision d'égalisation au 31 décembre 2013 (2 188 408 €),
- les dotations de l'année.

Sous déduction :

- des éventuels apurements décrits ci-dessus ;
- de la reprise de la dotation non utilisée, la 11<sup>e</sup> année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts. Ce montant est réaffecté à la réserve générale ;
- de l'excédent de la provision d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, repris prioritairement sur les dotations les plus anciennes. Ce montant est réaffecté à la réserve générale.

Le montant de la provision d'égalisation est limité à un pourcentage des cotisations prévoyance de l'exercice. Ce pourcentage est défini selon les critères fixés au II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

#### 5. Réserve générale

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, le solde de la réserve générale s'établit comme suit.

Somme des éléments suivants :

- le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 (7 754 634 €) ;
- les intérêts financiers sur le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
- les dotations de l'année ;
- les intérêts financiers calculés sur le solde créditeur de la provision d'égalisation au 31 décembre 2013 ;
- la reprise de la dotation à la provision d'égalisation non utilisée la 11<sup>e</sup> année après son affectation, comme indiqué au IV de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts ;
- l'excédent de la provision d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

Sous déduction :

- des intérêts financiers sur 34 % du solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
- des éventuels apurements décrits ci-dessus.

#### 6. Intérêts financiers

Les intérêts financiers créditeurs sont calculés sur la base de 90 % du taux de rendement financier décrit ci-dessous. Les intérêts financiers débiteurs sont calculés sur la base de 100 % de ce taux de rendement financier.

Le taux de rendement financier est le taux de rendement de l'actif représentatif des engagements d'assurance de l'organisme assureur. Il est égal au rapport du montant des produits financiers net d'impôts ou de taxes qui impacteraient directement les revenus financiers à la source, généré par cet actif, à la moyenne de ce même actif.

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ  
ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

**AVENANT N° 4 DU 18 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE  
POUR LE PERSONNEL NON CADRE**

NOR : ASET1550080M  
IDCC : 3043

**PRÉAMBULE**

Considérant la volonté des partenaires sociaux du secteur de la propriété :

- d'engager des négociations au sein de la branche afin de généraliser la complémentaire santé, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;
- et de mettre en place un régime frais de santé obligatoire couvrant les salariés non cadres de la profession, conformément et selon les modalités rappelées dans le protocole de méthode signé le 3 juin 2014 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de recommander sans valeur contraignante pour les entreprises, dans le cadre d'une négociation de branche ultérieure, un organisme unique devant assurer la gestion dudit régime, au terme d'une procédure d'appel d'offres, conformément audit protocole de méthode, permettant une mutualisation du risque de la couverture des salariés non cadres ;

Les parties au présent avenant rappellent que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés cadres du secteur de la propriété relève de la responsabilité totale des entreprises, sans recommandation d'un organisme par la branche, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté au niveau des garanties, sous réserve du respect de la loi du 14 juin 2013 précitée et de ses décrets d'application.

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

Les parties au présent avenant décident d'insérer un article 9 dans la convention collective des entreprises de propriété et services associés du 26 juillet 2011 dédié au régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre de la profession et rédigé comme suit.

« Article 9

Le présent article a pour objet l'instauration et l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 9.1, d'un régime frais de santé obligatoire s'imposant à toutes les entreprises mentionnées audit article et comprenant un panier de soins minimum, des dispenses d'affiliation et un haut degré de solidarité.

Le présent régime obligatoire est mutualisé dans le cadre d'une recommandation d'un organisme qui sera retenu aux termes d'une négociation ultérieure.

Les parties s'accordent pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci, lorsque le régime frais de santé déjà existant est au moins aussi favorable que celui mis en place dans le cadre du présent article.

#### Article 9.1

##### *Champ d'application et bénéficiaires*

Le présent régime frais de santé obligatoire s'applique à toutes les entreprises relevant de la présente convention collective.

Le régime frais de santé institué par le présent article couvre l'ensemble des salariés non cadres ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, instaurant une garantie d'emploi en faveur des salariés en cas de succession de prestataire sur des mêmes locaux, suite à la cessation du contrat commercial ou du marché public.

#### Article 9.2

##### *Caractère obligatoire du régime frais de santé et dispenses d'affiliation*

Le présent article institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

#### Article 9.3

##### *Affiliation des salariés*

Le présent article comprend des dispositions générales relatives à l'affiliation des salariés au titre du régime frais de santé obligatoire, des dispositions particulières pour les salariés à employeurs

multiples ainsi que des dispositions sur le contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion dudit régime.

#### 9.3.1. Dispositions générales relatives à l'affiliation du salarié

Les parties rappellent que les entreprises ont le choix de l'organisme à qui sera confiée la gestion des garanties mises en place par le présent article au titre du régime obligatoire couvrant le salarié.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur procède à l'affiliation du salarié en respectant *a minima* le niveau des prestations, sa tarification et sa répartition instaurés au titre du régime obligatoire couvrant les salariés.

Les parties rappellent que l'affiliation du salarié à des régimes optionnels "surcomplémentaires" et "famille" relève de sa liberté et de sa seule responsabilité.

#### 9.3.2. Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Les parties souhaitent prendre en compte tant la réalité de la branche, qui est celle du salarié multi-employeurs, que les spécificités conventionnelles du secteur, résultant du transfert du salarié fondé sur l'article 7 de la présente convention collective : dans ce contexte les partenaires sociaux de la branche attachent une importance particulière à la simplicité de la gestion de l'affiliation du salarié multi-employeurs à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, cette dernière relevant de la liberté de choix de l'entreprise.

Ainsi, les parties actent leur attachement au principe de l'unicité de l'affiliation des salariés multi-employeurs entrant dans le champ d'application du présent régime frais de santé à l'organisme recommandé par la branche, lorsque les employeurs d'un même salarié choisissent de rejoindre ledit organisme : dans ce cas, le salarié multi-employeurs n'est affilié qu'une seule fois à l'organisme recommandé par la branche au titre du présent régime, quel que soit le nombre d'employeurs du salarié ayant rejoint ledit organisme.

#### 9.3.3. Dispositions relatives au contrat de garanties collectives applicable à l'organisme recommandé pour la gestion du régime frais de santé obligatoire

Les modalités de l'affiliation du salarié, quel que soit le nombre de ses employeurs, à l'organisme recommandé par la branche seront décrites dans le contrat de garanties collectives conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé (bulletins d'affiliation, notice d'information, etc.).

### Article 9.4

#### *Structure du financement*

Afin d'harmoniser et de simplifier le financement du présent régime, et conformément à la réglementation de la sécurité sociale autorisant le partage par quotes-parts de la part patronale finançant un régime de protection sociale complémentaire pour le salarié multi-employeurs selon des conditions déterminées conjointement par ces derniers, le financement du présent régime obligatoire est assuré par une cotisation globale assise sur le salaire répartie à parts égales entre les parties d'un même contrat de travail, lorsque l'employeur choisit d'affilier le salarié à l'organisme recommandé par la branche au titre du régime obligatoire, que le salarié ait un ou plusieurs employeurs.

Le taux de cotisation global finançant le régime obligatoire sera fixé dans le cadre d'une négociation ultérieure portant notamment sur la recommandation de l'organisme devant assurer la gestion de la mutualisation du risque.

### Article 9.5

#### *Niveau des prestations*

Le présent régime frais de santé obligatoire est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale,

ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

*Tableau de garanties*

NATURE DES FRAIS	PANIER DE SOINS
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>	
Frais de séjour	20 % de la BR
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC)	50 % de la BR
Actes d'anesthésie (ADA)	50 % de la BR
Autres honoraires	50 % de la BR
Chambre particulière	30 € par jour
<b>Transport remboursé par la sécurité sociale</b>	
Transport	35 % de la BR
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)	30 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC)	30 % de la BR
Actes techniques médicaux (ATM)	30 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	30 % de la BR
Actes d'échographie (ADE)	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	40 % de la BR
Analyses	40 % de la BR
<b>Pharmacie remboursée par la sécurité sociale</b>	
Pharmacie vignettes blanches	35 % de la BR
Pharmacie vignettes bleues	70 % de la BR
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	30 % de la BR
Inlays simples, onlays	55 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris les inlays cores et les inlays à clavettes)	170 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % de la BR + 200 €
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses auditives	40 % de la BR + 200 €
Orthopédie et autres prothèses	40 % de la BR
<b>Optique</b>	
Monture	40 % de la BR + 50 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres simples	40 % de la BR + 75 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Verres complexes	40 % de la BR + 150 € par bénéficiaire tous les 2 ans

NATURE DES FRAIS	PANIER DE SOINS
Verres très complexes	40 % de la BR + 225 € par bénéficiaire tous les 2 ans
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Forfait de 170 € (en remplacement des remboursements des lunettes)
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005	
Prise en charge de tous les actes de prévention	30 % de la BR

## Article 9.6

### *Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité*

Le présent article instaure un régime frais de santé obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Ainsi, quel que soit l'organisme choisi pour la gestion du présent régime obligatoire, le haut degré de solidarité comprend notamment :

1. La prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au présent régime frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La part de la prime ou de la cotisation acquittée affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

Les parties s'entendent pour créer un fonds social dédié auquel devront cotiser les entreprises qui choisiront de rejoindre l'organisme recommandé.

Les parties s'accordent ainsi pour confier la gestion de ce fonds social à l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire de suivi du présent régime frais de santé obligatoire instituée à l'article 9.7 de la présente convention.

## Article 9.7

### *Pilotage du régime obligatoire*

Les parties conviennent de confier à une commission paritaire de surveillance l'étude du suivi du présent régime frais de santé obligatoire et de son fonctionnement.

Les parties rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont fixés dans le cadre d'un protocole de fonctionnement conclu entre ces derniers et l'organisme recommandé.

Il est enfin convenu que l'organisme devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;

- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

#### Article 9.8

##### *Evolution des garanties et des cotisations du régime obligatoire*

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent régime. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession. »

#### Article 2

##### *Entrée en vigueur. – Extension*

Les parties au présent avenant en demandent l'extension. Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, sous la condition suspensive de l'entrée en vigueur de l'accord portant recommandation de l'organisme devant assumer la gestion du présent régime frais de santé obligatoire et envisagé par le protocole de méthode signé le 3 juin 2014. En tout état de cause, les parties conviennent que le présent avenant ne pourra entrer en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FEP.

##### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC.



Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

**AVENANT N° 14 DU 30 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
SUR LES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1550091M  
IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEI,

D'une part, et

La CFDT Interco ;

La CGT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FDEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 24 mois, hors tabac, de date à date en décembre 2012 de + 1,2 %, et en décembre 2013 de + 0,6 %, de revaloriser les groupes I à VIII inclus de + 2,20 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année	%	Année	%	%
	2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
	2002	+ 2,1	2003	+ 2	- 0,1
	2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
	2005	+ 1,6	2006	0	- 1,6
	2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
	2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
	2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
	2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
	2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
	2011	+ 2,40	2012	+ 3,90	+ 1,5
	2012	+ 1,20	2013	0	- 1,2
	2013	+ 0,6	2014	+ 2,2	+ 1,6
Global	+ 22,4		+ 33,4 (**)		+ 11

(\*) En 2007 : pour les groupes I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.  
(\*\*) Le cumul de 33,4 % ne concerne que les groupes I à III.

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

### *Salaires minimaux*

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 13 de la convention collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 14, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMAL
I	19 052
II	19 745
III	21 048
IV	22 012
V	25 783
VI	33 576
VII	45 970
VIII	54 366

Par ailleurs, la FP2E s'engage à débiter avant la fin du mois de janvier 2015 la négociation relative à la revalorisation de ces salaires minimaux au titre de l'année 2014, sur la base de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2014.

## Article 2

### *Compensation de l'astreinte*

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 13 de la convention collective est revalorisée de 2,20 % et est désormais fixée à 11 € par période de 24 heures.

### **Article 3**

#### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)*

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 7 mai 2014, le bilan social de la branche pour 2013 a été examiné par la commission, ainsi que le rapport final de l'étude confiée par l'observatoire prospectif des métiers de la branche au cabinet Quadrat études.

Les données contenues dans ces rapports ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération étaient minimes et en réduction par rapport aux années précédentes.

### **Article 4**

#### *Information des organisations syndicales*

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis de réception à toutes les organisations syndicales.

### **Article 5**

#### *Extension et prise d'effet*

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014**  
**RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE**  
**DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR 2015**

NOR : ASET1550023M  
IDCC : 275

---

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales représentatives de salariés et la fédération nationale de l'aviation marchande se sont réunies le 9 décembre 2014 pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2015 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien ;
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

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

*Modalités de financement du FPSPP pour 2015*  
*dans les entreprises de 10 salariés et plus*

Le pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2015, le pourcentage assis sur les salaires 2014 est fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 20 % et à hauteur de 80 % sur les fonds de la professionnalisation.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent accord est applicable pour l'appel de fonds qui aura lieu à échéance du 28 février 2015, sur la masse salariale 2014.

## **Article 4**

### *Dépôt*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNAM.

### **Syndicats de salariés :**

FNEMA CFE-CGC ;

FEETS FO ;

FGTE CFDT.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES**  
**DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550085M  
IDCC : 240

---

Entre :

La CNG,

D'une part, et

La CFTC ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Il est conclu le présent accord qui complète les dispositions permanentes de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce par la création d'un régime de branche complémentaire frais de santé.

Cet accord est le fruit de la volonté commune des partenaires sociaux de faire bénéficier aux salariés des greffes des tribunaux de commerce d'une couverture frais de santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, incluant la généralisation de la complémentaire santé.

Il est paru également nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de recommander un organisme auprès duquel les employeurs pourront souscrire un contrat répondant aux obligations du présent accord, et ce afin :

- de pouvoir faire bénéficier d'un régime mutualisé l'ensemble des employeurs et des salariés de la profession ;
- de permettre aux partenaires sociaux le suivi et la pérennité de ce régime ;
- d'avoir accès à un fonds social propre à la branche pouvant venir en aide, selon les conditions qu'ils auront fixées, aux bénéficiaires du régime.

Le présent accord prévoit : les conditions de garanties, de cotisations, de cofinancement et de mise en place s'imposant à chaque employeur dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé.

## Article 2

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des greffiers des tribunaux de commerce et aux personnels qu'ils emploient sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le présent accord s'applique également au personnel du conseil national des greffiers des tribunaux de commerce.

## Article 3

### *Mise en place d'un régime de complémentaire santé*

A la date d'effet prévue à l'article 13 du présent accord, chaque employeur devra avoir mis en place au bénéfice de ses salariés et de leur famille un contrat complémentaire frais de santé répondant aux conditions du présent accord.

Les garanties de ce contrat, les conditions d'affiliation des salariés et de leurs ayants droit, le mode de cotisation et la répartition de son financement devront répondre aux termes du présent accord.

La souscription du contrat négocié et mis en place par les partenaires sociaux auprès de l'organisme recommandé à l'article 11 permet de répondre aux exigences du présent accord.

## Article 4

### *Bénéficiaires du régime complémentaire frais de santé*

#### *a) Couverture du salarié*

Tout salarié ayant plus de 3 mois d'ancienneté, quels que soient la nature de son emploi, son statut ou sa catégorie, doit bénéficier d'une couverture complémentaire frais de santé d'un niveau de garantie au moins équivalent à celui décrit à l'article 7.

L'ancienneté s'entend par contrat de travail auprès de l'employeur.

Toutefois, un salarié ayant bénéficié du régime complémentaire frais de santé de la branche et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits lors de sa nouvelle embauche par un employeur de la branche pourra bénéficier de la couverture frais de santé dès sa date d'embauche, aux conditions de celles des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté.

Pendant les 3 premiers mois de son contrat, un salarié peut demander à bénéficier dès le premier jour de son embauche des garanties du régime. La cotisation restera alors intégralement à sa charge, la prise en charge de la cotisation par son employeur, dans les conditions de l'article 8, intervenant dès que le salarié aura acquis 3 mois d'ancienneté.

#### *b) Couverture des ayants droit du salarié*

Le contrat complémentaire frais de santé bénéficie également à l'ensemble des ayants droit du salarié.

La partie de la cotisation prise en charge par l'employeur du régime minimal de la branche décrite à l'article 8 inclut également le financement de la couverture des ayants droit.

#### *c) Définition des ayants droit du salarié*

Les ayants droit sont les suivants :

- le conjoint exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin vivant maritalement avec le salarié, exerçant ou non une activité professionnelle, dans la mesure où le salarié et le concubin sont libres de tout autre lien extérieur (célibataires, veufs ou divorcés) ;
- le cocontractant d'un pacte civil de solidarité ;

- les enfants à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 27<sup>e</sup> anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, à la recherche d'un emploi, en contrat de professionnalisation, d'adaptation, d'orientation ou d'insertion et sans limite d'âge pour les handicapés ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % et ne percevant pas l'allocation d'adulte handicapé en raison de leur niveau de ressources.

## Article 5

### *Caractère obligatoire et dispenses d'affiliation*

De par sa nature et le partage des cotisations entre l'employeur et le salarié, l'affiliation des salariés et de leurs ayants droit au régime complémentaire frais de santé est obligatoire dès lors que le salarié a atteint l'ancienneté prévue à l'article 4 *a*.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, pourront toutefois être dispensés de s'affilier, de cotiser et de bénéficier des garanties du régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

*a)* Les salariés en contrat à durée déterminée et les apprentis avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

*b)* Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

*c)* Les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

*d)* Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;

*e)* A condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les dispenses d'affiliation prévues pour le salarié aux points *a* à *e* du présent article sont également applicables aux ayants droit du salarié.



Afin de bénéficier des dispenses d'adhésion, le salarié devra en faire la demande dans les 30 jours qui précéderont sa date d'affiliation, par un écrit remis à l'employeur, accompagné des justificatifs lui permettant de justifier de sa situation. A défaut, son affiliation au régime sera faite automatiquement et il ne pourra s'opposer au précompte de sa cotisation.

## **Article 6**

### *Cas de suspension ou de rupture du contrat de travail*

#### *a) Cas de maintien du bénéfice du régime*

L'affiliation des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire frais de santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

Ces maintiens sont subordonnés au paiement par l'employeur de la cotisation aux conditions identiques à celles des salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail, et le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

#### *b) Autres cas de suspension*

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime complémentaire frais de santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, à titre individuel, aux conditions tarifaires prévues dans ce cadre et sans participation de l'employeur à son financement.

#### *c) Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage*

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, du maintien du régime frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

#### *d) Maintien de la couverture complémentaire frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin*

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture du régime complémentaire frais de santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat.

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les conditions tarifaires proposées aux bénéficiaires « loi Evin » dans le cadre d'un contrat qui ne serait pas souscrit auprès de l'organisme recommandé ne pourront se faire que dans la limite maximale du coefficient entre le tarif des actifs et celui des sortants « loi Evin » du régime assuré auprès de l'organisme recommandé par le présent accord.

## Article 7

### *Prestations*

#### 1. Garanties minimales

Les garanties dites « régime de base » du présent accord constituent les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel salarié de la branche et à ses ayants droit.

Ces garanties sont établies dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord.

#### *Remboursements exprimés en complément du régime obligatoire*

NATURE DES GARANTIES	MONTANT des remboursements Secteur conventionné <sup>(1)</sup>
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>	
Frais de séjour	100 % FR
Honoraires	200 % BR
Chambre particulière (par jour)	1,5 % PMSS
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans) (par jour)	20,00 €
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
<b>Soins médicaux courants</b>	
Consultations et visites généralistes	100 % BR (*)
Consultations et visites spécialistes	200 % BR (*)
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses médicales	100 % TM
Radiologie, électroradiologie, échographie	100 % BR

NATURE DES GARANTIES	MONTANT des remboursements Secteur conventionné <sup>(1)</sup>
<b>Pharmacie (remboursée par le régime général obligatoire)</b>	
Vignette blanche	100 % TM
Vignette bleue	100 % TM
Vignette orange	100 % TM
<b>Prothèses et appareillages</b>	
Appareillage orthopédique	200 % BR
Prothèses auditives	200 % BR
<b>Soins dentaires</b>	
Soins conservateurs	100 % BR
Soins chirurgicaux	100 % BR
Prothèses dentaires :	
– remboursées par la sécurité sociale	150 % BR
– non remboursées par la sécurité sociale	220 % BR
Implantologie, parodontologie par an et par assuré	400,00 €
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale ≤ 20 ans	Non garanti
<b>Optique</b>	
Monture (**)	3 % PMSS
Par verre simple à correction forte ou verre complexe (**)	5 % PMSS
Par verre simple à correction faible (**)	3 % PMSS
Lentilles remboursées ou non par le régime général obligatoire (**)	5 % PMSS
Kératotomie (forfait annuel pour les deux yeux)	15 % PMSS
<b>Transport du malade</b>	
Transport du malade	100 % TM
<b>Maternité</b>	
Hospitalisation	100 % FR
Chambre particulière	1,5 % PMSS
Forfait naissance	10 % PMSS
<b>Cures thermales</b>	
Acceptées par la sécurité sociale	100 % TM
<b>Médecines douces</b>	
Chiropracteur et ostéopathe (par an et par assuré)	2 % PMSS
<b>Vaccins</b>	
Vaccin antigrippal	100 % TM

NATURE DES GARANTIES	MONTANT des remboursements Secteur conventionné <sup>(1)</sup>
Autres vaccins (par an)	100 % TM
<b>Autres soins</b>	100 % TM
<p>(1) En secteur non conventionné, la prise en charge s'effectue sur la base du tarif d'autorité.  BR : base de remboursement de la sécurité sociale.  TM : ticket modérateur.  FR : frais réels.  PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>(*) Une limitation conforme à la réglementation sur les contrats responsables sera appliquée en cas de consultation auprès d'un médecin n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins.</p> <p>(**) Un équipement optique par période de 2 ans, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p>	

## 2. Garanties supplémentaires

L'organisme recommandé peut proposer aux salariés relevant du présent accord des garanties optionnelles facultatives complémentaires à celles du régime de base.

Ces garanties seront financées individuellement par chaque salarié pour lui-même et ses ayants droit.

Les garanties proposées par l'organisme recommandé sont décrites en annexe.

### Article 8

#### *Financement du régime complémentaire frais de santé*

##### 1. Structure de la cotisation

Le régime complémentaire frais de santé mis en place au sein des structures de la profession doit prévoir une cotisation familiale uniforme.

##### 2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime complémentaire frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### 3. Taux et répartition des cotisations

La participation de l'employeur au financement du régime complémentaire frais de santé de sa structure est au moins égale à 50 % de la cotisation.

Le montant de la participation de l'employeur ne peut être inférieur au montant de la cotisation au régime mis en place par les partenaires sociaux auprès de l'organisme recommandé.

##### 4. Taux, montant et répartition du régime souscrit auprès de l'organisme recommandé

*(En pourcentage.)*

	RÉGIME DE BASE	TAUX de cotisation	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Régime général de la sécurité sociale	Cotisation uniforme familiale	3,24	50	50

La cotisation uniforme familiale s'entend comme une cotisation unique quelle que soit la composition familiale du salarié, y compris pour les célibataires sans ayants droit.

Les cotisations des options complémentaires facultatives sont indiquées en annexe.

## Article 9

### *Evolution des garanties et des cotisations du régime*

Le taux de cotisation du régime de base assuré par l'organisme assureur recommandé est garanti jusqu'au 31 décembre 2017.

Il ne saurait en être autrement des éventuels contrats souscrits par les employeurs auprès d'organismes assureurs autres que celui recommandé dans le présent accord.

A l'issue de cette période de maintien, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission mixte paritaire, après présentation des comptes par l'organisme assureur recommandé.

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes de l'accord. Une information générale sera alors toutefois effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

## Article 10

### *Actions sociales*

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission mixte paritaire suite à la proposition de la commission sociale créée pour cela.

Compte tenu du caractère élevé de solidarité de l'ensemble de la branche professionnelle sur ce régime, la commission mixte paritaire exige qu'il ne soit suspendu ou mis fin au remboursement des prestations pour les salariés avant rupture de leur contrat de travail au seul motif que leur employeur n'ait pas réglé ses cotisations dans les temps. Ce dernier point n'empêche en rien l'organisme assureur de recourir à l'ensemble des procédures habituelles de recouvrement. Il ne pourra toutefois faire porter sur le salarié les conséquences de non-solvabilité de son employeur.

L'action sociale de la branche mise en place dans le cadre de la recommandation ne sera ouverte qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès de l'organisme recommandé. L'action sociale sera financée par l'affectation d'un pourcentage des cotisations collectées, tel que défini par la réglementation et, en tout état de cause, d'au moins 2 %.

## Article 11

### *Organisme assureur recommandé*

A l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères réglementaires, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties frais de santé prévues par la convention collective, le régime coassuré par Harmonie Mutuelle et Apréva.

(Harmonie Mutuelle : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° RNM 442 224 671, dont le siège social se situe au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Apréva : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, Siren n° 775 627 391, dont le siège social se situe au 20, boulevard Papin, 59012 Lille.)

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Il peut cependant être mis fin au marché, par la commission mixte paritaire et l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet du marché (soit le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année), sous réserve de respecter un préavis de 6 mois.

Chaque employeur de la branche souscrira un contrat auprès de l'organisme recommandé. Il pourra également être mis fin au contrat par chaque employeur souscripteur par lettre recommandée avec avis de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet du contrat (soit le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année), sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

## **Article 12**

### *Suivi du régime complémentaire frais de santé*

Le régime complémentaire santé est administré par la commission paritaire, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective.

Un protocole d'accord et de suivi du régime mis en place pour la branche par l'organisme recommandé est signé entre ce dernier et la commission paritaire, qui pourra déléguer le suivi du régime à une sous-commission spécialement constituée à cet effet.

Ce protocole reprend les conditions de gestion, d'organisation, de distribution, de suivi des comptes.

## **Article 13**

### *Effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet et s'imposera à l'ensemble de la profession dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Fait à Paris, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### OPTIONS GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES PROPOSÉES PAR L'ORGANISME RECOMMANDÉ

#### Remboursements exprimés en complément du régime obligatoire

NATURE DES GARANTIES	OPTIONS	
	Option 1 (montant des remboursements y compris régime de base)	Option 2 (montant des remboursements y compris régime de base)
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>		
Frais de séjour	100 % FR	100 % FR
Honoraires	300 % BR	400 % BR
Chambre particulière (par jour)	2,5 % PMSS	4 % PMSS
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans) (par jour)	20 €	30 €
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR
<b>Soins médicaux courants</b>		
Consultations et visites généralistes (*)	200 % BR	400 % BR
Consultations et visites spécialistes (*)	300 % BR	300 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	200 % BR
Analyses médicales	100 % TM	100 % BR
Radiologie, électroradiologie, échographie	100 % BR	200 % BR
<b>Pharmacie (remboursée par le régime général obligatoire)</b>		
Vignette blanche	100 % TM	100 % TM
Vignette bleue	100 % TM	100 % TM
Vignette orange	100 % TM	100 % TM
<b>Prothèses et appareillages</b>		
Appareillage orthopédique	200 % BR	300 % BR
Prothèses auditives	200 % BR	300 % BR
<b>Soins dentaires</b>		
Soins conservateurs	150 % BR	250 % BR
Soins chirurgicaux	150 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires :		
– remboursées par la sécurité sociale	300 % BR	350 % BR
– non remboursées par la sécurité sociale	370 % BR	420 % BR
Implantologie, parodontologie par an et par assuré	600 €	800 €
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	175 % BR	325 % BR

NATURE DES GARANTIES	OPTIONS	
	Option 1 (montant des remboursements y compris régime de base)	Option 2 (montant des remboursements y compris régime de base)
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale ≤ 20 ans	150 % BR	300 % BR
<b>Optique</b>		
Monture (**)	4 % PMSS	6 % PMSS
Par verre simple à correction forte ou verre complexe (**)	6 % PMSS	7 % PMSS
Par verre simple à correction faible (**)	4 % PMSS	5 % PMSS
Lentilles remboursées ou non par le régime général obligatoire (**)	6 % PMSS	7 % PMSS
Kératotomie (forfait annuel pour les deux yeux)	20 % PMSS	25 % PMSS
<b>Transport du malade</b>		
Transport du malade	100 % BR	200 % BR
<b>Maternité</b>		
Hospitalisation	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	2,50 % PMSS	4,00 % PMSS
Forfait naissance	15 % PMSS	20 % PMSS
<b>Cures thermales</b>		
Acceptées par la sécurité sociale	20 % PMSS	25 % PMSS
<b>Médecines douces</b>		
Chiropracteur et ostéopathe (par an et par assuré)	3 % PMSS	4 % PMSS
<b>Vaccins</b>		
Vaccin antigrippal	100 % FR – RSS	100 % FR – RSS
Autres vaccins (par an)	25 €	50 €
<b>Autres soins</b>	100 % TM	100 % TM
<p>En secteur non conventionné, la prise en charge s'effectue sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>(*) Une limitation conforme à la réglementation sur les contrats responsables sera appliquée en cas de consultation auprès d'un médecin n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins.</p> <p>(**) Un équipement optique par période de 2 ans, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. Les remboursements pourront être limités afin de répondre aux conditions des plafonds du contrat responsable.</p>		



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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/05

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Gers) :</b> accord du 28 octobre 2014 relatif aux frais de santé.....	144
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) :</b> avenant n° 3 du 8 décembre 2014 .....	158
<b>Exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA (Landes [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 2 du 24 novembre 2014.....	163
<b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) :</b> avenant n° 2 du 13 novembre 2014 .....	169
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières, polyculture et élevage (Pyrénées-Orientales) :</b> avenant n° 2 du 18 septembre 2013 .....	172

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**POUR LES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Gers)**

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1597022M

Entre :

La FDSEA du Gers ;

La FDCUMA du Gers ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux et forestiers du Gers ;

La coordination rurale 32,

D'une part, et

Le syndicat départemental SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT du Gers ;

Le syndicat départemental CFTC-Agri ;

Le syndicat départemental FGTA FO ;

Le syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans l'objectif de préserver le régime frais de santé institué par l'accord du 17 septembre 2009 modifié, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives au plan départemental décident de définir, par le présent accord, le cadre d'application des dispositions du régime frais de santé dans le respect de la législation (loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 relative au financement de la sécurité sociale pour 2014) applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Ainsi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe III du présent accord.

Le présent accord annule et remplace, à compter de sa date d'effet, l'accord du 17 septembre 2009 modifié.

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

### *Champ d'application*

#### Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique sur le département du Gers aux :

- salariés agricoles relevant du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et justifiant d'une ancienneté continue minimale de 4 mois ;
- employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières), des entreprises de battage, de moissonnage-battage, de motoculture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole.

#### Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux salariés et employeurs précités dont le siège de l'exploitation se situe dans le département du Gers.

## **Article 2**

### *Durée. – Entrée en vigueur*

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

- du 1<sup>er</sup> janvier 2015 si son arrêté d'extension est publié avant cette date ;
- du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension si celle-ci intervient après le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En tout état de cause, le présent accord pourra, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Par ailleurs, le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant 4 mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

## **Article 4**

### *Affiliation*

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent couvrir les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 et proposer l'ensemble des garanties visées à l'article 5 auprès de l'organisme assureur recommandé ou l'organisme assureur de leur choix.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

## Dispenses d'affiliation

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

- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant au moins 4 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement être affilié au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C, en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire, de la diminution du niveau de prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et un seul de ces employeurs cotise auprès d'un seul organisme assureur. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 4 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant.

## Article 5

### *Garanties*

#### Régime obligatoire

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié bénéficiaire défini à l'article 3, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels. La nature et le montant de ces prestations sont présentés dans le tableau de l'annexe I.

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

En conséquence :

- sont prises en charge les prestations de prévention figurant dans l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;
- le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables », dans les délais prévus dans les textes.

#### Garanties à adhésion individuelle et facultative

Salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 4 mois d'ancienneté :

Les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent accord à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article « Cotisations ».

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et les prestations sont identiques à celles de l'annexe I.

Extension famille :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de l'extension des garanties pour son conjoint et ses enfants moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article 7.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation correspondante sera entièrement financée par le salarié, et l'organisme assureur ou son délégataire de gestion procédera à la collecte de la cotisation.

#### Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Ces prestations supplémentaires sont définies dans l'annexe II. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié.

L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou à son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise.

### Article 6

#### *Organisme assureur recommandé*

##### 1. Recommandation

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme suivant : Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 relative au financement de la sécurité sociale pour 2014.

La recommandation a été faite pour permettre une meilleure mutualisation et permettre aux salariés concernés de bénéficier des actions de solidarité de l'assureur recommandé.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'engagent à respecter les dispositions réglementaire en la matière, et notamment en termes de financement.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 7 du présent accord en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

## 2. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur recommandé sont réexaminés par les signataires du présent accord selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 7

#### *Convention de gestion spécifique*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion distincte entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux, qui définit notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs au moins une fois par an et, en cas de besoin, avec les représentants de l'organisme recommandé, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés ;
- de définir les modalités de modification des cotisations et des garanties.

### Article 8

#### *Cotisations*

##### 1. Taux et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues annuellement lors de la présentation des comptes du régime.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou en partie, à cette occasion.

##### A. – Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,07 % du PMSS.

La cotisation obligatoire est répartie à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 5,50 € par mois ;
- 85 % à la charge du salarié.

## B. – Garanties facultatives

### 1° Adhésion d'un salarié ayant 4 mois d'ancienneté ou plus

Extension famille :

+ 1,94 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties optionnelles prévues à l'annexe II :

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

### 2° Adhésion d'un salarié ayant moins de 4 mois d'ancienneté

+ 1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Extension famille :

+ 1,79 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties optionnelles prévues à l'annexe II :

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

Les cotisations des garanties facultatives sont à la charge exclusive du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou à son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise.

## 2. Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice sur l'écart, s'il est positif, entre le taux d'évolution annuelle de l'indice de la consommation médicale totale (CMT) hors hospitalisation, connu au 1<sup>er</sup> septembre, et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice précédent et le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction des résultats du régime, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois, et après consultation des partenaires sociaux.

## Article 9

### *Règlement des prestations et tiers payant*

L'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou, le plus souvent, grâce à la télétransmission établie avec les caisses de MSA ou les caisses primaires d'assurance maladie, ou, le cas échéant, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.



## Article 10

### *Maintien des garanties*

#### 10.1. Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En outre, les salariés cessant leur activité ont la possibilité de demander auprès de l'organisme assureur le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée au 10.2 ci-après, ou le décès du participant.

Dans ce cadre, l'organisme assureur procédera à la collecte de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés.

La cotisation des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite ne pourra dépasser de plus de 50 % la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), à savoir :

- les anciens salariés préretraités et retraités ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiant d'un revenu de remplacement ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé.

#### 10.2. Portabilité

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

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

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

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

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

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

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

## **Article 11**

### *Suspension du contrat de travail*

#### Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas 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, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

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

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

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

## **Article 12**

### *Dénonciation*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 13**

### *Formalités administratives*

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

Fait à Auch, le 28 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Garantie complémentaire de base frais de santé

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, médecin ou spécialiste	70 % de la BR	130 % de la BR	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds (18 €)		100 % des frais réels	100 % des frais réels
Cures thermales acceptées	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
Vaccins prescrits		40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables : deux prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	De 35 % à 70 % de la BR	De 30 % à 65 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie prise en charge	De 15 % à 65 % de la BR	TM	100 % de la BR
<b>Frais d'optique</b>			
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait de 350 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR + forfait de 350 € par année civile et par bénéficiaire
<b>Frais dentaires</b>			
Prothèses dentaires acceptées par le régime de base	70 % de la BR	140 % de la BR + forfait de 350 € par an et par bénéficiaire	210 % de la BR + forfait de 350 € par année civile et par bénéficiaire
Soins et honoraires	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Parodontologie		100 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
Orthodontie acceptée (enfants de moins de 16 ans)	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	60 % de la BR	240 % de la BR	300 % de la BR
Prothèses auditives	60 % de la BR	390 % de la BR + 200 € par an	455 % de la BR + 200 € par an
<b>Hospitalisation et psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de séjour	De 80 % à 100 % de la BR	De 0 à 20 % de la BR	100 % de la BR
Honoraires	De 80 % à 100 % de la BR	De 400 % à 420 % de la BR	De 480 % à 500 % de la BR
Chambre particulière		52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour	52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Séjour accompagnant		52 € par jour pendant 30 jours	52 € par jour pendant 30 jours
Forfait journalier hospitalier		100 % des frais réels	100 % des frais réels
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et séjour	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
Dépassement d'honoraires et chambre particulière		52 € par jour	52 € par jour
<b>Transport</b>	65 %	35 %	100 %
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.			

#### Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

## ANNEXE II

### Garantie complémentaire de base + garanties optionnelles

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, médecin ou spécialiste	70 % de la BR	230 % de la BR	300 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % de la BR	40 % de la BR	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds (18 €)		100 % des frais réels	100 % des frais réels
Cures thermales acceptées	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
Ostéopathie		22 € × 4 par an et par famille	22 € × 4 par an et par famille
Vaccins prescrits		40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables : deux prévus par l'arrêté du 8 juin 2006	De 35 % à 70 % de la BR	De 30 % à 65 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006	100 % de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006
<b>Pharmacie :</b>			
Pharmacie prise en charge	De 15 % à 65 % de la BR	TM	100 % de la BR
Pharmacie			
– vignette bleue	65 % de la BR	35 % de la BR	100 % de la BR
– vignette blanche	30 % de la BR	70 % de la BR	100 % de la BR
– vignette orange	15 % de la BR	85 % de la BR	100 % de la BR
<b>Frais d'optique</b>			
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base	60 % de la BR	395 % de la BR + forfait de 475 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR + forfait de 475 € par année civile et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT complémentaire en pourcentage de la base de remboursement du régime de base	REMBOURSEMENT total, régime de base plus régime complémentaire, en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
<b>Frais dentaires</b>			
Prothèses dentaires acceptées par le régime de base	70 % de la BR	140 % de la BR + forfait de 475 € par an et par bénéficiaire	210 % de la BR + forfait de 475 € par année civile et par bénéficiaire
Soins et honoraires	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Implantologie		200 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie		100 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée (enfants de moins de 16 ans)	100 % de la BR	250 % BR	350 % de la BR
<b>Appareillage et divers</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses, sauf auditives	60 % de la BR	435 % de la BR	500 % de la BR
Pharmacie sur prescription non remboursée		40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Prothèses auditives	60 % de la BR	395 % de la BR + 350 € par an	455 % de la BR + 350 € par an
<b>Hospitalisation et psychiatrie (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de séjour	De 80 % à 100 % de la BR	De 0 à 20 % de la BR	100 % de la BR
Honoraires	De 80 % à 100 % de la BR	De 400 % à 420 % de la BR	De 480 % à 500 % de la BR
Chambre particulière		52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour	52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Séjour accompagnant		52 € par jour pendant 30 jours	52 € par jour pendant 30 jours
Forfait journalier hospitalier		100 % des frais réels	100 % des frais réels
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et séjour	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
Dépassement d'honoraires et chambre particulière		52 € par jour	52 € par jour
<b>Transport</b>	65 %	35 %	100 %
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS). BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou SS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année.			

Actes de prévention :

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006.

## ANNEXE III

---

### Mise en concurrence

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives au plan départemental ont lancé, le 12 mai 2014, une procédure de mise en concurrence transparente, afin de maintenir le régime frais de santé des salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC des exploitations et entreprises agricoles, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Gers, institué par l'accord départemental du 17 septembre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant les conditions de recevabilité d'éligibilité que de planification des étapes, quatre organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2014 s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 22 juillet 2014, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc*, créé dans le cadre de cette procédure, a recommandé Agri-Prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime frais de santé institué par l'accord du 17 septembre 2009 précité.



Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,  
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, MARAÎCHERS  
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS  
(Hautes-Pyrénées)**

**(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

AVENANT N° 3 DU 8 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597024M  
IDCC : 9651

Entre :

La FDSEA des Hautes-Pyrénées ;

La FDCUMA ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale de l'agriculture CFTC ;

La fédération départementale des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les taux de cotisations y afférents et pour le mettre 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, ainsi qu'avec celles du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ainsi :

- les taux de cotisations des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente/invalidité sont modifiés ;
- des informations sont apportées sur le dispositif de portabilité des droits ;

- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de la pension d'invalidité pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté et sur les modalités relatives aux cas de suspension du contrat de travail ;
- la définition des bénéficiaires du régime, en tant que catégorie objective, est actualisée.

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

Le premier paragraphe du point *a* « En cas de décès » de l'article 2 « Prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont prévues les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de base aux ayants droit, avec une majoration de 25 % par enfant à charge ;
- versement d'une rente éducation pour orphelin entre 0 et 18 ans, sous réserve de scolarisation jusqu'à 25 ans ;
- versement d'une indemnité frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré.

Le salaire annuel de base retenu est égal au salaire brut soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

### **Article 2**

Le point *c* « En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité » du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« *c*) En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2, ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité à un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, il est attribué une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % de 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 3**

L'article 3 « Bénéficiaires » est complété par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, à l'exclusion :

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

### **Article 4**

Les points *d* et *e* de l'article 4 « Modalités d'application » sont remplacés par les dispositions suivantes.

« Le tableau ci-dessous reprend les garanties de l'accord, y compris la portabilité, et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés :

GARANTIE		
Bénéficiaires cotisants	Tous les salariés non cadres	
Incapacité temporaire (conventionnelle et légale selon l'article L. 1226-1) :	Maladie	Accident du travail
– maintien de salaire/durée	90 % pendant 135 jours, puis 80 % tant que versement IJ légales	
– carence	3 jours	0 jour
Incapacité permanente ou invalidité	Rente complémentaire de 30 % aux invalides catégories 1, 2 et 3 et en cas d'incapacité permanente $\geq$ 66 %	
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	Capital décès 100 % du SAB + 25 % par enfant à charge + rente éducation + frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré	
Couverture des charges patronales	Oui	

(En pourcentage.)

COTISATION (EN % DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES)	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,31	0,31	
Incapacité temporaire conventionnelle	0,41		0,41
Incapacité permanente ou invalidité	0,18	0,18	
Sous-total conventionnel	0,90	0,49	0,41
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-1	0,29	0,29	
Assurance charges sociales patronales	0,10	0,10	
Obligations employeur	0,39		
<b>Total</b>	<b>1,29</b>	<b>0,88</b>	<b>0,41</b>

### Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le régime sont maintenues sans versement de cotisations (patronale et salariale) pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

### Dispositif de 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 5**

Les dispositions relatives aux prestations liées à la portabilité entrent en vigueur à compter de la date fixée par la loi (à ce jour : prévue le 1<sup>er</sup> juin 2015) et celles relatives aux cotisations entrent en vigueur le premier jour du trimestre qui suit l'entrée en vigueur de la loi (à ce jour : prévu le 1<sup>er</sup> juillet 2015).

### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarbes, cité administrative Reffye, rue de l'Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Fait à Tarbes, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

L'accord du 6 février 2007 est complété par l'annexe suivante :

« ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité

*(Pour information)*

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

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

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS**  
**DE CULTURES ET ÉLEVAGES, CUMA ET ETA**  
**(Landes)**  
**(15 octobre 2009)**

(Etendu par arrêté du 17 mai 2010,  
*Journal officiel* du 28 mai 2010)

AVENANT N° 2 DU 24 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597023M

Entre :

La FDSEA des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF des Landes ;

La FDCUMA Béarn, Landes, Pays basque ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC des Landes ;

La CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 15 octobre 2009, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les taux de cotisations y afférents et pour le mettre 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.

Ainsi :

- le tableau des taux de cotisations est modifié pour inclure le financement de la portabilité ;
- les conditions de suspension sont modifiées ;
- les modalités de calcul du capital décès sont modifiées ;
- des informations sont apportées sur les modalités relatives au dispositif de portabilité des droits.

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

Le paragraphe 1° « Le capital décès » de l'article 5.3 « Garantie décès » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « 1° Capital décès

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

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

#### a) Montant

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

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

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui qui correspond au salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen brut du salarié multiplié par 12 mois.

#### b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

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

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

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

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

#### c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

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

## Article 2

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

### « Article 7

#### *Cotisations*

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

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

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

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

*(En pourcentage.)*

	TOTAL des cotisations	PART patronale	PART salariale
<b>Incapacité temporaire</b>			
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation)	0,78	0,78	–
Assurance des charges sociales patronales	0,28	0,28	–
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en complément de la mensualisation)	0,58	–	0,58
<b>Incapacité permanente</b>			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	0,07	0,07	–
Incapacité permanente suite à maladie et accident de la vie privée, catégories 2 et 3	0,61	–	0,61
Décès	0,41	0,29	0,12
<b>Total</b>	<b>2,73</b>	<b>1,42</b>	<b>1,31</b>

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire et permanente, il a été instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,20 % du salaire brut des salariés couverts en incapacité.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Elle est prélevée depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, date d'effet de l'avenant n° 1 de l'accord du 15 octobre 2009, et elle est étalée sur 3 ans, soit 0,07 % les deux premières années et 0,06 % la troisième et dernière année.

A l'issue de cette période, soit le 31 août 2016, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Incapacité temporaire :

Les employeurs prennent uniquement à leur charge la part obligatoire légale (loi de mensualisation) de la garantie incapacité temporaire, soit 0,78 %, la part conventionnelle de cette garantie en complément de la mensualisation étant intégralement financée par les salariés au taux de 0,58 %.

Les employeurs versent également une cotisation de 0,28 % exclusivement à leur charge et destinée au financement de l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur.



Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP au taux de 0,07 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée catégories 2 et 3 au taux de 0,61 %.

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre Agri-Prévoyance et la MSA.

Les cotisations salariales sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « Prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

## 2. Evolution ultérieure des cotisations

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

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

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

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

## 3. 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 auprès d'Agri-Prévoyance et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## 4. Dispositif de portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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).

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 3

Les dispositions du présent avenant relatives à la mise en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance seront applicables au premier jour du mois civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les dispositions relatives à la portabilité, cotisations et prestations, prendront effet à compter de la date fixée par la loi.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant et s'engagent à le déposer auprès de la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale des Landes, 4, allée de la Solidarité, BP 403, 40012 Mont-de-Marsan.

Fait à Mont-de-Marsan, le 24 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

L'accord du 15 octobre 2009 est complété par l'annexe suivante :

« ANNEXE

### Dispositions légales sur la portabilité (*Pour information*)

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

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

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS**  
**DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**  
**(Midi-Pyrénées)**  
**(24 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 17 mai 2010,  
*Journal officiel* du 27 mai 2010)

---

**AVENANT N° 2 DU 13 NOVEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597021M

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération CGT agroalimentaire et forestière Midi-Pyrénées ;

Les syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par souci de cohérence avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour mettre à jour les dispositions de l'accord relatives à la garantie incapacité temporaire de travail et aux cotisations pour les salariés ayant entre 6 et 12 mois d'ancienneté.

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

*Modification à l'article 4 « Garanties »*

Le paragraphe « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

**« Garantie incapacité temporaire de travail**

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, le salarié bénéficiera, en relais de l'obligation dite de "mensualisation" prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail :

- d'une indemnité journalière égale à 25 % du salaire journalier de référence ;

- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

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

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

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

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA, dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

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

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

## **Article 2**

### *Remplacement de l'article 8 « Cotisations »*

L'article 8 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 8

#### *Cotisations*

##### 1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'ils ont 6 mois d'ancienneté, sur la base des rémunérations brutes servant au calcul de l'assiette des cotisations sociales, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

##### 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 4 est de 0,75 %, réparti à raison de 60 % à la charge des salariés et de 40 % à la charge des employeurs, soit :

- employeurs : 0,30 % ;
- salariés : 0,45 %.

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en complément de l'obligation des employeurs, définie à l'article 4, est assurée par une cotisation fixée à 0,35 %, prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

### 3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre eux et la MSA. »

### **Article 3**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

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

Il prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Toulouse, le 13 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE  
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES  
(Pyrénées-Orientales)  
(1<sup>er</sup> juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 18 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1597025M

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Orientales,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 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 :

- les cotisations sont majorées, afin d'intégrer la portabilité ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

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

*Préambule*

Le préambule à l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2009 est complété comme suit :

« (Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) [Reproduction du texte du préambule qui précède]. »

## Article 2

### *Définition des salariés. – Précision terminologique*

Les termes : « salariés non cadres » présents dans l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2009 sont remplacés par les termes : « salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective du 2 avril 1952 et ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC ».

## Article 3

### *Remplacement de l'article 3 « Salariés bénéficiaires »*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 3

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre de son contrat de travail en cours et relevant du champ d'application du présent accord.

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

Tous les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois auront la faculté d'adhérer de manière volontaire au régime d'assurance décrit à l'article 4. Dans ce cas, les cotisations seront intégralement à sa charge.

#### Cas d'exclusion

En sont exclus :

- les cadres et personnels 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 complémentaire santé défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord.

#### Dispenses d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié bénéficiant 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 :

- soit un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord ;
- soit une clé de répartition des cotisations employeur/salarié plus favorable au salarié et 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 cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations, et le niveau de prise en charge employeur/salarié de la cotisation y afférente. Cette exclusion 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 ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.



3. Le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément.

4. Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur 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.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

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.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 18 septembre 2013, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

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 4**

##### *Modification de l'article 8 « Cotisations »*

Les quatre premiers alinéas de l'article 8 « Cotisations » sont supprimés.

L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« Article 8.1**

##### *Taux de cotisations et répartition*

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 4 et à la portabilité est de 1,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Il comprend le financement du dispositif de portabilité rendu obligatoire par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 30 % à la charge de l'employeur ;
- 70 % à la charge du salarié.

Offre à adhésion volontaire et facultative :

Voir annexe II pour information. »

## **Article 5**

### *Remplacement de l'article 11 « Suspension du contrat de travail »*

L'article 11 « Suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 11

##### *Suspension du contrat de travail*

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

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

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

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

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

## **Article 6**

### *Création d'un article 11 bis « Portabilité »*

Il est créé un article 11 *bis* « Portabilité » ainsi rédigé :

#### « Article 11 *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 pour information en annexe III 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. »

## Article 7

### *Remplacement de l'annexe II*

*« Les ayants droit pouvant être couverts par une extension familiale »*

L'annexe II est remplacée par les dispositions suivantes.

#### « ANNEXE II

##### Offre à adhésion volontaire et facultative

Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre de l'adhésion de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis ci-dessous ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésion étant prises à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,17 % est majorée de :

- + 1,80 % pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 2,97 % du PMSS ;
- + 1,23 % pour l'extension au conjoint, ce qui représente un taux global de 2,40 % du PMSS ;
- + 0,85 % pour l'extension par enfant à charge. »

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- cocontractant d'un Pacs : est assimilée au conjoint la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le participant ;
- concubin : est assimilé au conjoint le concubin du participant justifiant de 2 années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de Pacs.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin du salarié, aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire. »

## Article 8

### *Création d'une annexe IV « Dispositions légales sur la portabilité »*

Il est créé une annexe IV « Dispositions légales sur la portabilité » ainsi rédigée :

#### « ANNEXE IV

#### 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 9

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 10

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Perpignan, le 18 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150050-000115

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---