

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/07 DU 7 MARS 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	111

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Auvergne]) : accord du 17 décembre 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015.....	4
Architecture (entreprises [Basse-Normandie]) : accord du 9 décembre 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	6
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 51 du 16 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	8
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 12 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	10
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2015	12
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015	15
Bâtiment (Limousin [ETAM]) : accord du 11 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	17
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 11 décembre 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2015.....	19
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 11 décembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	21
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 11 décembre 2014 relatif aux primes conventionnelles et d'outillage pour l'année 2015	23
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 20 du 14 octobre 2014 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2001 instituant un régime de BTP prévoyance	26
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant du 22 octobre 2014 portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective nationale	51
Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 14 du 18 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2015	53
Horlogerie : accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP.....	55

Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 10-2014 du 19 septembre 2014 relatif au temps partiel.....	62
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 11-2014 du 19 septembre 2014 relatif aux congés payés exceptionnels pour événement familial.....	63
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : adhésion par lettre du 6 janvier 2015 du syndicat CGT métaux à l'avenant du 13 novembre 2014.....	64
Navigation (personnel sédentaire) : accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	65
Restauration collective (personnel) : accord du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP-RC)	95
Restauration collective (personnel) : adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération INOVA CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC	100
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-14 du 20 novembre 2014 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2015	101
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 58 du 5 novembre 2014 à l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire	103

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2015
(AUVERGNE)

NOR : ASET1550136M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,54 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 17 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2015
(BASSE-NORMANDIE)
NOR : ASET1550135M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSFSA,

D'une part, et
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La CFE-CGC BTP ;
La FNCB SYNATPAU CFDT ;
La FG FO construction ;
La FESSAD UNSA,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à 7,55 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2015, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une diffé-

rence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Fait à Caen, le 9 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 51 DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550138M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

L'UPEAS ;

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La CFE-CGC assurance ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2015

Administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	135	1 464,00
	2	137	1 468,61
	3	140	1 473,97
II	1	145	1 487,13
	2	147	1 504,18
	3	150	1 530,11
III	1	155	1 572,38
	2	160	1 614,63
	3	165	1 656,90
	4	180	1 783,66

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
IV	1	200	1 952,68
	2	230	2 206,51
	3	300	2 797,82
	4	320	2 966,83

Techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	165	1 656,90
	2	175	1 741,41
	3	180	1 783,66
	4	190	1 868,17
IV	1	230	2 206,51
	2	250	2 375,25
	3	300	2 797,82
	4	320	2 966,83

Cadres de direction

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V		400	3 642,94

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1550143M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URB CFTC Bretagne ;

L'URCB CFDT Bretagne ;

La CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 493
B	1 580
C	1 701

NIVEAU	SALAIRE
D	1 821
E	1 973
F	2 262
G	2 530
H	2 829

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2015
(BRETAGNE)
NOR : ASET1550146M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, a pour objet d'indemniser forfaitairement les

ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après.

Zones circulaires concentriques : pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Indemnité de repas : l'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits, et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 :

1. Indemnité de repas : 9,50 €.

2. Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,47
1 (4 à 10 km)	2,34
2 (10 à 20 km)	4,65
3 (20 à 30 km)	6,38
4 (30 à 40 km)	8,18
5 (40 à 50 km)	9,97

3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,44
1 (4 à 10 km)	1,42
2 (10 à 20 km)	1,97
3 (20 à 30 km)	2,95

ZONE	MONTANT
4 (30 à 40 km)	4,12
5 (40 à 50 km)	4,93

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2015 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015
(BRETAGNE)

NOR : ASET1550144M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicables du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées

par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	TAUX horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 466,00	9,67
– position 2	170	1 486,40	9,80
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 538,60	10,14
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 709,30	11,27
– position 2	230	1 845,90	12,17
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 982,50	13,07
– position 2	270	2 119,10	13,97

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,83 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minima entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1550130M
IDCC : 2609

Entre :
La FB Limousin ;
La FSCOP Limousin,
D'une part, et
L'URB CFTC Limousin ;
L'URCB CFDT Limousin ;
Le SNC CGC Limousin,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après.

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 483,86
B	1 575,77
C	1 641,43

NIVEAU	SALAIRE
D	1 780,30
E	1 938,20
F	2 220,95
G	2 527,82
H	2 888,92

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2015
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1550126M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBR Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URB CFTC Limousin ;

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des petits déplacements, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Indemnité de repas au 1^{er} janvier 2015 : sous-zones 1A, 1B et autres zones : 10,49 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

– l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

2. Indemnité de transport au 1^{er} janvier 2015 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,58 € ;
- zone 2 : 4,81 € ;
- zone 3 : 7,99 € ;
- zone 4 : 11,21 € ;
- zone 5 : 14,40 €.

3. Indemnité de trajet au 1^{er} janvier 2015 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,60 € ;
- zone 2 : 3,30 € ;
- zone 3 : 4,70 € ;
- zone 4 : 6,11 € ;
- zone 5 : 7,55 €.

Article 2

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1550124M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URB CFTC Limousin ;

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord national, signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Limousin se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin, base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2015 (base 151,67 heures)	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2015
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
— position 1	150	1 462,10	9,64
— position 2	170	1 513,67	9,98
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 603,15	10,57
Niveau III Compagnons professionnels :			
— position 1	210	1 729,04	11,40
— position 2	230	1 835,21	12,10
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
— position 1	250	1 964,13	12,95
— position 2	270	2 074,85	13,68

Article 3

Tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

Article 4

L'article de l'avenant n° 15 du 9 octobre 1972 demeure valable en ce qu'il précise que le salaire de l'ouvrier ne devra jamais être inférieur à un taux fixé à 0,01 € au-dessus du Smic.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX PRIMES CONVENTIONNELLES ET D'OUTILLAGE
POUR L'ANNÉE 2015
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1550128M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBR Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URB CFTC Limousin ;

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des primes conventionnelles, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

L'exercice normal du métier ne peut donner lieu à l'attribution d'aucune prime particulière.

Seuls les travaux occasionnels, tels que définis ci-dessous, présentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulières seront indemnisés aux taux prévus.

1. Travaux de fumisterie

- a) Travaux occasionnels de ramonage : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- b) Travaux occasionnels de démontage ou piquage de chaudière, travaux effectués dans les fours occasionnels, foyers, conduits et gaines de cheminées : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.

2. Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau-piqueur

- a) Montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 1,48 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- b) Travaux occasionnels sur échafaudages volants ou nacelles : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- c) Travaux occasionnels à la corde à nœuds : 1,11 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- d) Travaux occasionnels sans échafaudages à plus de 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- e) Travaux occasionnels dans plus de 10 cm d'eau : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- f) Utilisation pendant plus de 1 heure d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton : 1,11 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.

3. Pénibilité due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

- a) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de produits soumis à la législation fixant les conditions d'emballage ou d'étiquetage des substances et préparations dangereuses : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- b) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de matières caustiques, irritantes ou corrosives : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- c) Travaux effectués pendant une durée supérieure à 4 heures dans des vapeurs d'acide : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- d) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des fosses d'aisances après vidange : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- e) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des puits ou fouilles en tranchées dont le diamètre est inférieur à 2 mètres et la profondeur supérieure à 8 mètres : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- f) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des locaux où la température à l'intérieur :
 - ou bien est supérieure à 45 °C ;
 - ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure ;0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- g) Travaux exécutés avec port de casque et lance thermique : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- h) Travaux de projection de béton à la lance : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.
- i) Travaux de carottage et sciage de béton : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

En ce qui concerne la prime d'outillage, l'assiette forfaitaire horaire est fixée à 10,49 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 20 DU 14 OCTOBRE 2014
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2001
INSTITUANT UN RÉGIME DE BTP PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550141M

Entre :

La CAPEB ;

La FNTP ;

La FSCOP ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

Le présent avenant instaure deux règlements d'adhésion à BTP Prévoyance pour la mise en œuvre des régimes conventionnels de prévoyance des ouvriers et des ETAM tels que définis par les accords collectifs nationaux du 31 juillet 1968 et du 13 décembre 1990.

CHAPITRE II

Ces deux nouveaux règlements d'adhésion à BTP Prévoyance sont inclus dans la section dédiée aux « Règlements des régimes de prévoyance de BTP Prévoyance », en tête de cette section.

CHAPITRE III

Le premier de ces deux règlements est ainsi défini :

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS (RNPO)

Section 1

Dispositions relatives aux entreprises et aux participants

Article 1^{er}

Conditions générales

En adhérant au présent règlement de BTP Prévoyance et en respectant les obligations qui s'y rattachent (obligations déclaratives, obligation de versement des cotisations dues), les entreprises du bâtiment et des travaux publics ont la garantie que leurs personnels ouvriers et apprentis bénéficient d'une couverture de prévoyance conforme aux dispositions de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Article 2

Adhésion des entreprises

L'adhésion au présent règlement résulte des dispositions suivantes :

- pour les entreprises qui relevaient de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 avant le 30 mars 2014 (et qui adhéraient à ce titre à BTP Prévoyance pour la couverture conventionnelle de prévoyance de leurs personnels ouvriers et apprentis), leur adhésion est régie depuis le 30 mars 2014 par les dispositions du présent règlement. Notamment, depuis cette date, ces entreprises peuvent mettre en œuvre les dispositions définies par l'article 5.1 *a* ci-après ;
- pour toutes les autres entreprises relevant de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 (en particulier les entreprises créées depuis le 30 mars 2014), l'adhésion auprès de BTP Prévoyance est formalisée par la signature d'un bulletin d'adhésion par l'entreprise. Cette signature emporte acceptation des droits et obligations définis par le présent règlement.

En référence à l'article 12 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968, toute nouvelle adhésion au présent règlement couvre l'intégralité du périmètre de cet accord. Elle lie l'entreprise à BTP Prévoyance pour la mise en œuvre de l'ensemble des droits et obligations de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 au titre de ses personnels ouvriers et apprentis, en matière :

- de prévoyance ;
- d'indemnité de fin de carrière ;
- d'accès à une action sociale professionnelle du BTP.

BTP Prévoyance notifie l'enregistrement de l'adhésion de l'entreprise par l'envoi d'un certificat d'adhésion.

L'adhésion porte effet jusqu'au 31 décembre de l'exercice de mise en place, ci-après appelé terme annuel ; elle se renouvelle ensuite annuellement par tacite reconduction.

Article 3

Affiliation des participants

L'adhésion de l'entreprise l'engage à affilier d'une façon permanente au présent règlement l'ensemble de ses personnels ouvriers et de ses apprentis.

Peuvent ainsi prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les ouvriers et apprentis des entreprises adhérentes, qui sont appelés membres participants ;

- les anciens ouvriers ou apprentis des entreprises adhérentes lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 6 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 ;
- les ayants droit tels qu'ils sont prévus pour chaque prestation dans l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Article 4

Cotisations

Les cotisations dues à BTP Prévoyance sont déterminées et réglées dans les conditions suivantes :

4.1. Assiette

De manière générale, les cotisations du régime de prévoyance de base obligatoire sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de BTP Prévoyance :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics ;
- la fraction des autres montants qualifiés de sommes isolées (au sens de la réglementation ARRCO) qui excède le plafond de la sécurité sociale, après prise en compte des autres éléments de rémunération ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, en vertu de la convention conclue avec « Congés intempéries BTP - Union des caisses de France » (UCF) le 1^{er} décembre 2010 :

- la caisse congés intempéries BTP déclare les indemnités de congés payés (y compris primes conventionnelles de congés) ;
- l'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération.

Dans tous les autres cas, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations.

Pour la surbase obligatoire du bâtiment et pour la surbase obligatoire des travaux publics, l'assiette de cotisations est identique à celle définie ci-avant, à l'exception des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP qui ne sont pas prises en compte.

4.2. Période de cotisation

Pour un participant, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

4.3. Taux

Le taux de cotisation ainsi que sa répartition entre l'employeur et les ouvriers sont définis à l'article 5 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Pour les retraités qui reprennent une activité en tant que salariés ouvriers du BTP, le taux de cotisation est maintenu à l'identique.

4.4. Exigibilité des cotisations

La fraction de la cotisation à charge du salarié est précomptée sur chaque rémunération et versée à BTP Prévoyance :

- par la caisse congés intempéries BTP, concernant les indemnités de congés qu'elle verse directement à l'ouvrier ;
- par l'entreprise, pour tous les autres éléments de rémunération ;
- en tant que mandataires responsables du versement des cotisations auprès de BTP Prévoyance.

- La date d'exigibilité est fixée au premier jour du mois qui suit la période d'appel des cotisations :
- pour les entreprises qui occupent 10 ouvriers ou plus, la date limite de paiement est fixée au 15 du mois suivant la date d'exigibilité ;
 - pour les entreprises qui occupent moins de 10 ouvriers, la date limite de paiement est fixée au dernier jour du mois qui suit chaque trimestre civil ;
 - pour les entreprises affiliant ponctuellement un ouvrier, la date limite de paiement est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin de l'exercice civil ;
 - sauf disposition plus favorable à l'entreprise décidée par le conseil d'administration de BTP Prévoyance et adoptée, le cas échéant, par l'entreprise.

4.5. Déclaration des salaires

L'entreprise adhérente doit faire parvenir à BTP Prévoyance dans le courant du mois de janvier de chaque exercice une déclaration nominative annuelle des salaires bruts soumis à cotisations au cours de l'année précédente. Cette déclaration pourra faire l'objet d'un contrôle par BTP Prévoyance, sur place dans les entreprises.

Cette déclaration doit être effectuée y compris par les entreprises réputées n'avoir employé aucun salarié.

Tout retard dans l'envoi des déclarations annuelles de salaires sera traité selon les mêmes modalités que tout retard dans le recouvrement des cotisations.

4.6. Recouvrement des cotisations

Il appartient à BTP Prévoyance de recouvrer soit directement, soit par mandataire les cotisations par tous moyens de droit. A leur date d'exigibilité, les cotisations sont appelées par BTP Prévoyance au moyen de bordereaux mensuels, trimestriels ou annuels et, le cas échéant, d'un appel régularisateur.

Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, la fraction des cotisations due au titre des indemnités de congés payés (y compris primes conventionnelles de congés) est recouvrée par BTP Prévoyance directement auprès de celle-ci.

Toutes cotisations restant dues après la date limite de paiement donnent lieu à l'application de majorations de retard et à l'engagement de poursuites judiciaires, selon des modalités identiques à celles édictées par l'ARRCO pour le régime de retraite complémentaire des salariés, et conformément aux délais de prescription prévus par la réglementation. Par exception, aucun forfait minimum de majorations (tel que défini par la réglementation ARRCO) ne s'applique sur la cotisation due à BTP Prévoyance lorsque cette dernière fait l'objet d'un appel commun avec une cotisation ARRCO. En l'absence de toute déclaration récente, l'assiette des cotisations sera estimée par tout autre moyen d'appréciation.

Le versement des prestations est subordonné au règlement par l'entreprise de la totalité de ses cotisations au titre du présent règlement.

Toutefois, la justification du précompte des cotisations au régime permet de maintenir les droits du participant non juridiquement responsable du défaut de paiement.

Article 5

Terme de l'adhésion. – Conséquences sur les prestations en cours

5.1. Terme de l'adhésion

Le terme de l'adhésion au présent règlement intervient dans l'un des cas suivants :

- en cas de résiliation à l'initiative de l'entreprise ;
- en cas de liquidation ou de cessation d'activité de l'entreprise sans reprise de contrat de travail ;
- en cas de résiliation à l'initiative de l'institution ;

- à la suite d’une absorption, fusion, cessation d’activité avec reprise de contrat de travail et harmonisation des régimes de prévoyance santé dans le cadre des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail.

a) Résiliation à l’initiative de l’entreprise

Toute entreprise qui souhaite mettre un terme à son adhésion au présent règlement doit :

- signifier sa décision à l’institution par lettre recommandée avec avis de réception ;
- s’assurer du respect de ses obligations nées de l’accord collectif national du 31 juillet 1968 et ses avenants.

La résiliation à l’initiative de l’entreprise prend effet à la fin de l’exercice civil, sous réserve d’avoir été signifiée à l’institution au moins 2 mois auparavant.

Par exception, la prise d’effet de la résiliation peut être acceptée par BTP Prévoyance en cours d’exercice si l’entreprise relève d’une des situations suivantes :

- l’entreprise a changé de secteur d’activité et ne relève plus du champ du bâtiment et des travaux publics ;
- en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement, l’administrateur ou le débiteur autorisé par le juge-commissaire a exercé le droit dont il dispose légalement de résilier l’adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de sauvegarde ou de redressement.

En cas de résiliation à l’initiative de l’entreprise, cette dernière devient automatiquement redevable d’une indemnité de résiliation qui représente sa quote-part dans les engagements non provisionnés du régime par application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Cette indemnité de résiliation (ci-après dénommée « I »), due par l’entreprise à BTP Prévoyance, sera calculée à partir des paramètres suivants :

- les cotisations dues par l’entreprise à BTP Prévoyance au titre du présent règlement, pour l’exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées « $C_{e(n-1)}$ ») ;
- le total des cotisations dues à BTP Prévoyance par l’ensemble des entreprises adhérentes au présent règlement, pour l’exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées « $C_{t(n-1)}$ ») ;
- les engagements au titre du présent règlement non provisionnés dans les comptes de BTP Prévoyance selon application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée, à la fin de l’exercice au cours duquel la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommés « $E_{(n)}$ ») ;
- « n » désignant la date d’effet de la demande de résiliation.

$$I = (C_{e(n-1)} / C_{t(n-1)}) \times E_{(n)}$$

Toutefois, cette indemnité n’est pas exigible quand l’entreprise a souscrit un nouveau contrat ou une nouvelle convention qui prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs à la présente convention au bénéfice des membres participants qui lui sont liés : salariés de l’entreprise, anciens salariés si leur dernière période d’activité cotisée relevait de l’entreprise, et leurs ayants droit.

Sur demande de l’entreprise et de son nouvel organisme assureur, une contre-valeur des provisions constituées par BTP Prévoyance est alors transférée au nouvel organisme assureur. Cette contre-valeur (ci-après dénommée « CV ») sera déterminée sur la base des paramètres suivants :

- « $C_{e(n-1)}$ », « $C_{t(n-1)}$ » et $E_{(n)}$ tels que définis ci-dessus ;
- « $P_{ent(n)}$ » correspond au montant total des engagements au titre du régime national de prévoyance des ouvriers du fait de prestations en cours de service par BTP Prévoyance à des salariés de l’entreprise et/ou à des anciens salariés si leur dernière période d’activité cotisée relevait de l’entreprise et/ou à leurs ayants droit. La valeur de cet engagement s’entend du total :

- des engagements provisionnés dans les comptes de BTP Prévoyance à la fin de l'exercice « n » ;
et
- des engagements non provisionnés selon application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée (tels qu'inscrits en engagement hors bilan dans l'annexe aux comptes annuels de BTP Prévoyance pour l'exercice « n »).

$$CV = P_{en(n)} - [(C_{e(n-1)} / C_{t(n-1)}) \times E_{(n)}]$$

Si la contre-valeur qui résulte de ce calcul est négative, le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit en prévoir le reversement à BTP Prévoyance pour libérer l'entreprise du paiement de l'indemnité de résiliation.

Le transfert de la contre-valeur a pour effet de délier BTP Prévoyance de tout engagement au titre des membres participants liés à l'entreprise : du jour du transfert, il appartient au nouvel organisme assureur de reprendre l'intégralité des engagements pris à leur égard.

b) Terme de l'adhésion suite à liquidation ou cessation d'activité sans reprise de contrat de travail

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente, le terme de l'adhésion prend effet au jour du jugement de clôture.

En cas de cessation d'activité sans reprise de contrat de travail, le terme de l'adhésion prend effet à la date de cessation d'activité. La demande de résiliation doit être notifiée par l'employeur à BTP Prévoyance dans le délai de 2 mois.

c) Résiliation à l'initiative de l'institution (exclusion)

L'institution peut mettre un terme à l'adhésion de l'entreprise en cas de :

- défaut de déclaration des cotisations ;
- déclaration anormale ou irrégulière ;
- défaut de versement des cotisations impliquant l'application de majorations et/ou de pénalités de retard et l'engagement de poursuites judiciaires.

Le terme de l'adhésion prend effet à la fin de l'exercice civil, sous réserve d'avoir été signifié par l'institution à l'entreprise au moins 2 mois auparavant.

Il appartient alors à l'entreprise de s'assurer du respect de ses obligations nées de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 et ses avenants.

d) Terme de l'adhésion suite à absorption, fusion, cessation d'activité avec reprise de contrat de travail

En cas d'absorption par une autre entreprise ou de cessation d'activité avec reprise de contrat de travail et harmonisation des régimes de prévoyance santé (dans le cadre des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail), il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'institution. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date de transfert des contrats de travail.

En cas d'absorption d'autres entreprises avec reprise de contrat de travail, le terme de l'adhésion peut intervenir à la date d'harmonisation des régimes de prévoyance, sous réserve que l'entreprise en fasse la demande à l'institution par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard dans les 2 mois qui s'ensuivent. A défaut, le terme de l'adhésion prend effet – selon la cadence d'appel des cotisations à laquelle est soumise l'entreprise – au plus tard le dernier jour du mois ou du trimestre civil suivant la date de réception de la demande écrite.

5.2. Prestations en cours au terme de l'adhésion

Les garanties dont bénéficiaient les salariés au titre du présent règlement prennent fin au jour du terme de l'adhésion, à l'exception du maintien de garanties sans contrepartie de cotisations qui

continuent à produire leurs effets conformément aux dispositions de l'article 6 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Concernant les prestations en cours, acquises ou nées avant le terme de l'adhésion :

- en cas de reprise intégrale des engagements par un autre organisme assureur (dans les conditions définies à l'article 5.1 a), BTP Prévoyance est dégagée de tout engagement ;
- à défaut, les prestations continuent d'être servies par BTP Prévoyance au niveau atteint à cette date. La revalorisation des prestations en cours de service est également assurée par BTP Prévoyance, sauf lorsque la résiliation est à l'initiative de l'entreprise ; dans cette dernière situation, le financement de la revalorisation des prestations en cours de service sera supporté intégralement, selon le choix de chaque entreprise concernée, soit par l'entreprise elle-même, soit par l'organisme assureur auprès duquel elle aura transféré sa couverture de prévoyance.

Section 2

Dispositions relatives aux garanties

Article 6

Garanties mises en œuvre au bénéfice des membres participants

Les membres participants couverts par le présent règlement bénéficient de l'intégralité des garanties prévues par l'accord collectif national du 31 juillet 1968 et son annexe III, y compris celles définies dans l'article 6 de ladite annexe, relatives au maintien des garanties.

Le niveau de ces prestations est rappelé à titre indicatif dans l'annexe des garanties.

Article 7

Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet.

La première revalorisation intervient au 1^{er} juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel ces prestations ont pris effet.

Les coefficients de revalorisation sont décidés annuellement par le conseil d'administration de BTP Prévoyance dans le respect de l'équilibre des régimes.

Chaque année, le conseil d'administration de BTP Prévoyance définit :

- un coefficient de revalorisation pour les rentes au conjoint survivant ;
- un coefficient de revalorisation pour les autres prestations répétitives (indemnités journalières et rentes) nées du présent régime.

Ces deux coefficients de revalorisation s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des prestations correspondantes, quel que soit leur exercice d'origine.

Lors de son examen annuel, le conseil d'administration de BTP Prévoyance tient notamment compte :

- pour la rente viagère issue de la rente au conjoint survivant, de l'évolution de la dernière valeur du point de retraite fixée et utilisée par l'ARRCO ;
- pour les autres prestations, de l'inflation et de l'évolution du salaire moyen des participants aux régimes de BTP Prévoyance ;
- du solde disponible au sein de chacune des provisions pour participation aux excédents constituées en application de l'article 10.

Sauf décision contraire du conseil d'administration de BTP Prévoyance, la charge résultant de la décision de revalorisation est imputée par priorité sur les provisions pour participation aux excédents constituées pour chacune des sections constituées au titre du présent règlement.

Section 3

Information des adhérents. – Modification des conditions de couverture

Article 8

Information des entreprises adhérentes et des participants

8.1. Information lors de l'adhésion

L'information des entreprises adhérentes est réalisée conformément aux dispositions légales et en vue d'assurer une correcte application du présent règlement.

En particulier, lors de l'adhésion, est remise à l'entreprise une fiche d'information sur les dispositions du présent règlement et de ses annexes. Cette fiche définit notamment les garanties et les exclusions, les obligations de l'entreprise et des participants, les modalités d'entrée en vigueur des garanties et d'examen des réclamations.

Y sont communiquées les coordonnées des services gestionnaires afin que les participants puissent obtenir toute précision ou effectuer toute réclamation concernant la gestion de leur couverture.

L'entreprise adhérente est informée :

- qu'en cas de litige persistant ou sans réponse à une réclamation, ses salariés ou elle-même peuvent s'adresser par écrit au médiateur de PRO BTP à l'adresse suivante : médiateur de PRO BTP, 7, rue du Regard, 75294 Paris Cedex 06 ;
- que le médiateur de PRO BTP n'a pas compétence pour répondre à des demandes d'information sur les droits et obligations nés du présent règlement ;
- que BTP Prévoyance et le présent règlement sont soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle et de résolution, situé au 61, rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09.

8.2. Information en cas de modifications des conditions de couverture

Les entreprises adhérentes sont informées par écrit de toute modification des conditions de leur couverture suite à modifications apportées au présent règlement.

Après information, les modifications de conditions de couverture résultant du présent règlement s'appliquent de plein droit.

Conformément à la réglementation, il appartient à l'entreprise de relayer l'information correspondante auprès de ses salariés.

Section 4

Dispositions financières

Article 9

Sections financières et réserve

Pour le suivi des opérations du présent règlement, quatre sections financières distinctes sont instituées dans les comptes de BTP Prévoyance :

- une section pour les opérations liées aux garanties visées aux articles 17 à 22 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968, à l'exception des opérations pour lesquelles ladite annexe prévoit une imputation spécifique à la surbase obligatoire des travaux publics ou à la surbase obligatoire du bâtiment ;
- une section pour les garanties relatives à la surbase obligatoire des travaux publics ;
- une section pour les garanties relatives à la surbase obligatoire du bâtiment ;
- une section pour les opérations relatives à la prestation d'indemnité de fin de carrière dont les garanties sont visées à l'article 23 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

Pour chaque section financière, il est constitué une réserve spécifique dans les fonds propres de l'institution. Chaque réserve est alimentée au 31 décembre de l'exercice :

- par le solde des ressources et des charges de la section financière correspondante, pour l'exercice écoulé ;
- le cas échéant, par l'affectation d'une partie du résultat des comptes de gestion.

Article 10

Provisions pour participation aux excédents

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour chacune des trois premières sections financières visées à l'article 9.

Le niveau d'alimentation de chacune de ces provisions est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 11 (compte non tenu de la ressource visée au *f* de l'article 11.1 et des charges visées aux *e* et *g* de l'article 11.2).

La provision pour participation aux excédents appartient à la masse indivise des entreprises adhérentes et des membres participant au régime, section financière par section financière. Elle doit être utilisée à leur profit dans un délai de 8 ans après chaque alimentation annuelle.

La provision pour participation aux excédents est utilisée en priorité au financement de la revalorisation des prestations en application de l'article 7.

Outre la revalorisation annuelle des prestations, la provision pour participation aux excédents peut être distribuée dans le délai de 8 ans selon d'autres modalités. De telles modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la commission paritaire extraordinaire, peuvent prendre les formes suivantes :

- l'amélioration des garanties nées du présent règlement en faveur des participants ;
- la prise en charge d'une fraction des cotisations à charge des entreprises et des participants ;
- le financement d'aides individuelles à caractère social en faveur des participants.

Article 11

Ressources et charges de chaque section financière

Chaque section financière définie à l'article 9 dispose de ressources distinctes et assume ses charges propres.

11.1. Ressources de chaque section financière

Elles s'entendent :

- a)* Des cotisations acquises des adhérents (selon les différents taux de cotisations définis à l'article 5 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968) ;
- b)* Des majorations et des pénalités de retard correspondantes ;
- c)* De la part, le cas échéant, des prestations et des commissions de gestion à la charge des réassureurs ;
- d)* Des produits nets des placements de la section financière ;
- e)* S'il y a lieu, de toute reprise sur la provision d'égalisation antérieurement constituée pour faire face aux fluctuations de sinistralité de chaque section financière ;

f) Du produit d'impôt qui découle, éventuellement, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé.

11.2. Charges de chaque section financière

Elles comprennent :

- a) Les charges de prestations versées et provisionnées au titre de chaque section financière ;
- b) Le cas échéant, la part des cotisations cédées aux réassureurs ;
- c) Un prélèvement sur les cotisations pour l'alimentation d'un compte de gestion, selon un taux fixé par le conseil d'administration dans la limite de 5 % des cotisations acquises des adhérents ;
- d) Toute dotation pour le financement de prestations sociales en faveur des participants ;
- e) Le cas échéant, toute dotation à la provision pour participation aux excédents dans les conditions définies à l'article 10 ;
- f) Le cas échéant, toute dotation à une provision d'égalisation destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité au titre de chaque section financière ;
- g) La charge d'impôt qui découle, s'il y a lieu, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé.

11.3. Compte de gestion

Le compte de gestion est destiné à prendre en charge les dépenses de gestion engagées par l'institution dans le cadre de chaque section financière susvisée.

A cette fin, il est alimenté chaque année par un prélèvement sur les cotisations dans les conditions définies à l'article 11.2.

Il appartient à la commission paritaire ordinaire, après avis de la commission prévoyance et action sociale et sur proposition du conseil d'administration, d'affecter le résultat annuel du compte de gestion issu des opérations de chaque section financière susvisée.

Article 12

Fonds des indemnités de fin de carrière

12.1. Engagements de BTP Prévoyance

BTP Prévoyance s'engage à verser des indemnités de fin de carrière aux ouvriers du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un fonds intitulé « fonds des indemnités de fin de carrière ». Ces indemnités de fin de carrière (qu'il s'agisse d'indemnités de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou de mise à la retraite par l'employeur) sont issues de l'application :

- des dispositions légales, des conventions et accords interprofessionnels et de l'ensemble des conventions et accords de branche applicables dans les branches du bâtiment et des travaux publics fixant un montant défini d'indemnité s'imposant à l'employeur (ci-après indemnité de fin de carrière obligatoire). De ce fait :
 - pour l'ouvrier, l'indemnité de fin de carrière obligatoire constitue un minimum auquel il peut prétendre, en tout état de cause ;
 - pour l'entreprise, l'indemnité de fin de carrière obligatoire constitue un engagement à prestation définie et les obligations qui en découlent sont transférées à BTP Prévoyance dans la limite du montant du fonds des indemnités de fin de carrière ;
- des dispositions supplémentaires résultant du présent règlement (donnant droit aux compléments d'indemnités ci-après intitulés « indemnités supplémentaires de fin de carrière »).

Ces indemnités supplémentaires de fin de carrière sont portées exclusivement par BTP Prévoyance et sont calculées en fonction de la durée d'affiliation au présent régime. Est ainsi prise en compte l'ancienneté acquise par l'ouvrier auprès des différents employeurs de la profession ou dans le cadre

de périodes d'inactivité y faisant immédiatement suite, peu important la situation des entreprises à la date de paiement de la prestation (entreprises en activité, en liquidation judiciaire, en cessation d'activité...). Il s'agit donc de droits supplémentaires multi-employeurs, calculés sur la base d'informations liées à des périodes d'activité ou d'inactivité pouvant être rattachées à plusieurs entreprises. A ce niveau :

- pour l'ouvrier, l'indemnité de fin de carrière supplémentaire est accordée, par BTP Prévoyance, dans la limite du montant du fonds des indemnités de fin de carrière ;
- pour l'entreprise, l'obligation se limite au versement de cotisations ; il s'agit donc d'un engagement à cotisations définies.

L'indemnité globale de fin de carrière se décompose, de ce fait, en deux fractions :

- la part qui couvre l'indemnité de fin de carrière obligatoire s'imposant aux employeurs de la branche ;
- le solde, constitutif de l'indemnité supplémentaire de fin de carrière à charge exclusive de BTP Prévoyance.

Le montant du fonds des indemnités de fin de carrière représente la limite à hauteur de laquelle :

- BTP Prévoyance se substitue aux employeurs dans leurs obligations liées aux indemnités de fin de carrière obligatoires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics ;
- BTP Prévoyance s'engage à verser, aux ouvriers du bâtiment et des travaux publics, les indemnités supplémentaires issues de l'application du présent règlement.

12.2. Modalités de fonctionnement du fonds des indemnités de fin de carrière

Le fonds des indemnités de fin de carrière évolue ensuite comme suit d'une année sur l'autre (sauf décision d'affectation ou de retrait par la commission paritaire) :

Fonds des indemnités de fin de carrière en début d'exercice ;

- + Cotisations acquises des entreprises adhérentes au titre de la section financière ;
- + Majorations et pénalités de retard correspondantes ;
- + Produits nets des placements du fonds, ces produits nets ne pouvant être négatifs ;
- Prestations versées au titre de la section financière (indemnités versées et contributions sociales afférentes) ;
- Prélèvement sur les cotisations de la section financière pour l'alimentation du compte de gestion (tel que défini à l'article 11.3),

= Fonds des indemnités de fin de carrière en fin d'exercice.

Chaque année, BTP Prévoyance procède à deux évaluations actuarielles :

- une évaluation globale des engagements théoriques liés aux indemnités globales de fin de carrière. Cette évaluation prend en compte les dispositions en faveur des participants (prestations prévues aux articles 23.1 à 23.2 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968), sous déduction des engagements reçus des entreprises (cotisations prévues à l'article 5 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968), sans tenir compte de la limite d'engagement de BTP Prévoyance, au montant du fonds des indemnités de fin de carrière ;
- une évaluation de l'engagement des entreprises lié aux indemnités de fin de carrière obligatoires. Cette évaluation est réalisée conformément aux normes comptables applicables en France pour l'évaluation des passifs sociaux des entreprises adhérentes.

Dans l'hypothèse où, à une date donnée, le montant du fonds des indemnités de fin de carrière serait inférieur à l'évaluation globale :

- le fonds sera affecté en priorité à la couverture de l'engagement des entreprises (lié aux indemnités de fin de carrière obligatoires) ;

- les prestations définies aux articles 23.1 à 23.2 de l'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 continueront à être servies par BTP Prévoyance au fur et à mesure des départs, sans abattement, aussi longtemps que le montant du fonds reste supérieur à l'engagement des entreprises ;
- la commission paritaire extraordinaire sera saisie dans les 6 mois suivants pour décider des mesures (augmentation des cotisations et/ou diminution des prestations et/ou autre moyen financier) permettant de ramener le fonds à un montant couvrant l'évaluation globale.

Section 5

Dispositions relatives à l'action sociale

Article 13

Dispositions générales

Il est créé un fonds d'action sociale. Ce fonds sera utilisé en vue de participer directement ou indirectement à des réalisations sociales collectives ainsi qu'à la mise en œuvre d'aides sociales individuelles, en faveur des participants, des anciens participants ou de leurs ayants droit respectifs.

Article 14

Dispositions financières

14.1. Les ressources du fonds d'action sociale comprennent :

- a) La cotisation d'action sociale telle que définie dans l'accord du 31 juillet 1968 ;
- b) Les produits des placements de la présente section financière ;
- c) Les dotations de toute sorte.

14.2. Les charges du fonds d'action sociale comprennent :

- a) Les prestations individuelles et collectives prévues à l'article 13 précédent ;
- b) Le versement, au bénéfice de la section financière des anciens participants retraités ou de leurs ayants droit du régime individuel frais médicaux, de la fraction de la cotisation d'action sociale affectée à cette section financière.

14.3. Le résultat du fonds d'action sociale est affecté chaque année au fonds d'action sociale, après décision du conseil d'administration de doter une réserve d'investissement destinée à financer les investissements décidés par celui-ci.

En outre, le fonds d'action sociale est alimenté, sur décision du conseil d'administration, par tout ou partie du reliquat du compte de gestion des régimes de prévoyance de BTP Prévoyance pour l'exercice précédent.

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RNPO

ANNEXE TARIFAIRE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Les taux de cotisations applicables au 1^{er} octobre 2014 sont rappelés ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées relatives aux cotisations prévues par l'accord collectif national du 31 juillet 1968 et son annexe III font référence.

(En pourcentage.)

RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE BASE OBLIGATOIRE	TAUX	PART employeur	PART salarié
Capital décès	0,19	0,11	0,08
Rente décès	0,45	0,25	0,20
Indemnités journalières > 90 jours	0,42	0,23	0,19

RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE BASE OBLIGATOIRE	TAUX	PART employeur	PART salarié
Rente d'invalidité	0,35	0,19	0,16
Forfaits parentalité, accouchement	0,06	0,03	0,03
Hospitalisation chirurgicale	0,02	0,01	0,01
Sous-total prévoyance	1,49	0,82	0,67
Indemnités journalières < 90 jours (maintien de salaire incombant à l'employeur)	0,01	0,01	–
Indemnité de fin de carrière	0,59	0,59	–
Action sociale	0,20	0,12	0,08
Sous-total 1	2,29	1,54	0,75
SURBASE OBLIGATOIRE			
Capital décès	0,03	0,018	0,012
Rente décès	0,04	0,024	0,016
Indemnités journalières > 90 jours	0,14	0,084	0,056
Rente d'invalidité	0,09	0,054	0,036
Sous-total 2	0,30	0,18	0,12
Total	2,59	1,72	0,87

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RNPO

ANNEXE DES GARANTIES EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Les prestations applicables au 1^{er} octobre 2014 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées relatives aux garanties prévues par l'accord collectif national du 31 juillet 1968 et son annexe III – y compris celles définies dans l'article 6 de ladite annexe, relatives au maintien des garanties – font référence.

RNPO (*)	BASE OBLIGATOIRE + SURBASE OBLIGATOIRE
Capital décès	
Capital de base : décès toutes causes	
Participant célibataire, veuf ou divorcé	750 SR
Participant avec conjoint	3 500 SR
a) Majoration pour enfant à charge ⁽¹⁾	
Majoration pour 1 enfant à charge	+ 1 000 SR
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 1 000 SR
Majoration pour 3 enfants à charge et plus	+ 2 000 SR
Majoration par enfants à compter du 3 ^e	(Voir ci-dessus)
b) Majoration pour décès accidentel ⁽²⁾	
Complément de capital	–
c) Majoration pour décès suite à AT/MP ⁽⁶⁾	
Complément de capital	+ 100 % RA
d) Majoration pour décès du conjoint du participant	
« Capital orphelins »	+ 250 SR
Versement anticipé du capital décès	
Si invalidité totale et permanente	non
Conversion du capital en rente	oui

RNPO (*)	BASE OBLIGATOIRE + SURBASE OBLIGATOIRE
Rente décès Rente au conjoint survivant pour décès suite à maladie ^{(4) (5)} (hors accident du travail et maladie professionnelle) Rente au conjoint survivant pour décès suite à AT/MP ^{(5) (6)} Sans enfant Avec 1 enfant Avec 2 enfants ou plus	12 % SB 60 % SB – rente SS 80 % SB – rente SS 100 % SB – rente SS
Rente d'éducation (par enfant à charge) Si orphelin du parent participant – si décès non suite à AT/MP – si décès suite à AT/MP Si orphelin de père et de mère – si décès non suite à AT/MP – si décès suite à AT/MP	10 % SB ⁽⁴⁾ – 20 % SB ⁽⁴⁾ 10 % SB ⁽⁴⁾
Obsèques famille ⁽¹³⁾ Forfait au décès du conjoint Forfait au décès d'un enfant à charge Indemnités journalières Arrêt suite à maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle) Arrêt suite à AT/MP	75 % SB ^{(6) (7) (8)} SB/4 000 par jour ⁽⁹⁾
Rente d'invalidité Maladie ou accident de droit commun Invalidité de 1 ^{re} catégorie Majoration si 1 ou plusieurs enfants à charge Invalidité de 2 ^e catégorie Invalidité de 3 ^e catégorie Majoration par enfant à charge AT/MP ⁽⁶⁾ (T : taux d'incapacité permanente défini par la SS) 26 % ≤ T ≤ 50 % T > 50 %	– – 10 % SB ⁽¹¹⁾ + 5 % SB ⁽¹²⁾ [(1,9 × T) – 35 %] × SB – rente SS [(0,7 × T) + 30 %] × SB – rente SS
Parentalité, accouchement Forfait parentalité Forfait accouchement	8 % du PMSS 2,6 % du PASS
Hospitalisation chirurgicale Frais de chambre particulière pour le participant	oui ⁽¹³⁾
(1) Enfant à charge à la date du décès du salarié. (2) Accident quelle qu'en soit la cause ou maladie professionnelle, sauf exclusion réglementaire. (3) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, c'est la majoration la plus favorable entre la majoration pour décès accidentel et la majoration pour décès suite à AT/MP, qui est versée à l'ouvrier. (4) SB ne peut être inférieur à 4 000 SR. (5) Le montant de la rente comprend les prestations ARRCO. (6) Cette garantie relève de la « surbase obligatoire ». (7) Le montant de l'indemnité journalière ne peut être inférieur à S/2 000 ou à SR. (8) Y compris les indemnités journalières ou rentes d'invalidité/incapacité versées par la sécurité sociale. (9) Le montant de l'indemnité journalière est égal à SB/4 000 en cas de maladie ou accident couvert par la législation des AT/MP sans que le ratio puisse être inférieur à SR. (11) Le montant de la prestation ne peut être inférieur à 400 SR (régime de base compris). (12) Le montant de la prestation ne peut être inférieur à 200 SR (régime de base compris). (13) Dans les limites définies à l'article 23.2 de l'annexe III à l'accord collectif du 31 juillet 1968 (45 € au 1 ^{er} juillet 2014). SB : salaire de base.	

RNPO (*)	BASE OBLIGATOIRE + SURBASE OBLIGATOIRE
RA : rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois. AT/MP : accident du travail ou maladie professionnelle. SS : sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale. SR : salaire de référence (5,40 € depuis le 1 ^{er} juillet 2014).	

CHAPITRE IV

Le second de ces deux règlements est ainsi défini :

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES ETAM (RNPE)

Section 1

Dispositions relatives aux entreprises et aux participants

Article 1^{er}

Conditions générales

En adhérant au présent règlement de BTP Prévoyance et en respectant les obligations qui s'y rattachent (obligations déclaratives, obligation de versement des cotisations dues), les entreprises du bâtiment et des travaux publics ont la garantie que leurs personnels ETAM bénéficient d'une couverture de prévoyance conforme aux dispositions de l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

Article 2

Adhésion des entreprises

L'adhésion au présent règlement résulte des dispositions suivantes :

- pour les entreprises qui relevaient de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 avant le 30 mars 2014 (et qui adhéraient à ce titre à BTP Prévoyance pour la couverture conventionnelle de prévoyance de leurs personnels ETAM et apprentis), leur adhésion est régie depuis le 30 mars 2014 par les dispositions du présent règlement. Notamment, depuis cette date, ces entreprises peuvent mettre en œuvre les dispositions définies par l'article 5.1 *a* ci-après ;
- pour toutes les autres entreprises relevant de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 (en particulier les entreprises créées depuis le 30 mars 2014), l'adhésion auprès de BTP Prévoyance est formalisée par la signature d'un bulletin d'adhésion par l'entreprise. Cette signature emporte acceptation des droits et obligations définies par le présent règlement.

En référence à l'article 13 de l'accord collectif national du 13 décembre 1990, toute nouvelle adhésion au présent règlement couvre l'intégralité du périmètre de cet accord. Elle lie l'entreprise à BTP Prévoyance pour la mise en œuvre de l'ensemble des droits et obligations nés de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 au titre de ses personnels ETAM, en matière :

- de prévoyance ;
- d'accès à une action sociale professionnelle du BTP.

BTP Prévoyance notifie l'enregistrement de l'adhésion de l'entreprise par l'envoi d'un certificat d'adhésion.

L'adhésion porte effet jusqu'au 31 décembre de l'exercice de mise en place, ci-après appelé « terme annuel » ; elle se renouvelle ensuite annuellement par tacite reconduction.

Article 3

Affiliation des participants

L'adhésion de l'entreprise l'engage à affilier d'une façon permanente au présent règlement l'ensemble de ses personnels ETAM et de ses apprentis.

Peuvent ainsi prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les ETAM et apprentis des entreprises adhérentes, qui sont appelés membres participants ;
- les anciens ETAM ou apprentis des entreprises adhérentes lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 6 de l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990 ;
- les ayants droit tels qu'ils sont prévus pour chaque prestation dans l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

Article 4

Cotisations

Les cotisations dues à BTP Prévoyance sont déterminées et réglées dans les conditions suivantes :

4.1. Assiette

De manière générale, les cotisations du régime national de prévoyance des ETAM sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de BTP Prévoyance :

- la fraction des montants qualifiés de sommes isolées (au sens de la réglementation ARRCO) qui excède le plafond de la sécurité sociale, après prise en compte de l'ensemble des autres éléments de rémunération ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour toute entreprise qui adhère à une caisse congés intempéries BTP, en vertu de la convention conclue avec « Congés intempéries BTP - Union des caisses de France » (UCF) le 1^{er} décembre 2010 :

- la caisse congés intempéries BTP déclare les indemnités de congés payés qu'elle a versées directement à l'ETAM (y compris primes conventionnelles de congés) ;
- l'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération. L'application des plafonds des tranches A et B doit être proratisée pour tenir compte de la part déclarée par la caisse congés intempéries BTP.

Dans tous les autres cas, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. Si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations.

4.2. Période de cotisation

Pour un participant, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

4.3. Taux

Le taux de cotisation ainsi que sa répartition entre l'employeur et les ETAM sont prévus à l'article 6 de l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

Pour les retraités qui reprennent une activité en tant que salariés ETAM du BTP, le taux de cotisation est maintenu à l'identique.

4.4. Exigibilité des cotisations

La fraction de la cotisation à charge du salarié est précomptée sur chaque rémunération et versée à BTP Prévoyance :

- par la caisse congés intempéries BTP, concernant les indemnités de congés payés, si l'entreprise relève du mode direct ;
- par l'entreprise, pour tous les autres éléments de rémunération (y compris les indemnités de congés payés versées par une caisse congés intempéries BTP), si l'entreprise relève du mode déclaratif ;

en tant que mandataires responsables du versement des cotisations auprès de BTP Prévoyance.

La date d'exigibilité est fixée au premier jour du mois qui suit la période d'appel des cotisations :

- pour les entreprises qui occupent un ou plusieurs ETAM, la date limite de paiement est fixée au dernier jour du mois qui suit chaque trimestre civil ;
- pour les entreprises affiliant ponctuellement un ETAM, la date limite de paiement est fixée au dernier jour du mois qui suit la fin de l'exercice civil ;

sauf disposition plus favorable à l'entreprise décidée par le conseil d'administration de BTP Prévoyance et adoptée, le cas échéant, par l'entreprise.

4.5. Déclaration des salaires

L'entreprise adhérente doit faire parvenir à BTP Prévoyance dans le courant du mois de janvier de chaque exercice une déclaration nominative annuelle des rémunérations brutes soumises à cotisations au cours de l'année précédente. Elle peut être également amenée à fournir un état nominatif trimestriel des salaires bruts.

Ces déclarations pourront faire l'objet, par BTP Prévoyance, d'un contrôle dans l'entreprise.

En cas de retard dans l'envoi des déclarations trimestrielles ou annuelles de salaires, l'entreprise est redevable après mise en demeure, à titre provisionnel, de cotisations évaluées par l'institution.

Pour toute omission dans les déclarations servant de base à la fixation des cotisations, l'institution peut exiger le paiement immédiat non seulement de la cotisation, mais d'une majoration de retard dont le montant, fixé par le conseil d'administration, peut atteindre la moitié de la cotisation omise.

Lorsque les erreurs ou les omissions ont, par leur nature, leur importance ou leur répétition, un caractère frauduleux, l'entreprise affiliée est tenue de verser immédiatement à BTP Prévoyance le montant des cotisations dissimulées, multiplié par un coefficient fixé par le conseil d'administration sans pouvoir dépasser dix.

L'application de ces mesures ne préjudicie pas aux sanctions pour retard, prévues ci-dessous, et peut être poursuivie par toutes voies de droit.

4.6. Recouvrement des cotisations

Il appartient à BTP Prévoyance de recouvrer soit directement, soit par mandataire les cotisations par tous moyens de droit. A leur date d'exigibilité, les cotisations sont appelées par BTP Prévoyance au moyen de bordereaux mensuels, trimestriels ou annuels et, le cas échéant, d'un appel régularisateur.

La fraction des cotisations due au titre des indemnités de congés payés (y compris primes conventionnelles de congés) peut être recouvrée par BTP Prévoyance :

- soit auprès de la caisse congés intempéries BTP : dans ce cas, l'entreprise relève de la modalité de recouvrement appelée mode direct ;
- soit auprès de l'entreprise : dans ce cas, l'entreprise relève de la modalité de recouvrement dite mode déclaratif.

Ces modalités d'intégration des indemnités de congés dans l'assiette de cotisations sont communiquées à l'entreprise lors de son adhésion au présent règlement, ou en cas de modification ultérieure du mode de recouvrement.

Toutes cotisations restant dues après la date limite de paiement donnent lieu à l'application de majorations de retard et à l'engagement de poursuites judiciaires, selon des modalités identiques à celles édictées par l'ARRCO pour le régime de retraite complémentaire des salariés, et conformément aux délais de prescription prévus par la réglementation. Par exception, aucun forfait minimum de majorations (tel que défini par la réglementation ARRCO) ne s'applique sur la cotisation due à BTP Prévoyance lorsque cette dernière fait l'objet d'un appel commun avec une cotisation ARRCO. En l'absence de toute déclaration récente, l'assiette des cotisations sera estimée par tout autre moyen d'appréciation.

Le versement des prestations est subordonné au règlement par l'entreprise de la totalité de ses cotisations au titre du présent règlement.

Toutefois, la justification du précompte des cotisations au régime permet de maintenir les droits du participant non juridiquement responsable du défaut de paiement.

Article 5

Terme de l'adhésion. – Conséquences sur les prestations en cours

5.1. Terme de l'adhésion

Le terme de l'adhésion au présent règlement intervient dans l'un des cas suivants :

- en cas de résiliation à l'initiative de l'entreprise ;
- en cas de liquidation ou de cessation d'activité de l'entreprise sans reprise de contrat de travail ;
- en cas de résiliation à l'initiative de l'institution ;
- à la suite d'une absorption, fusion, cessation d'activité avec reprise de contrat de travail et harmonisation des régimes de prévoyance santé dans le cadre des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail.

a) Résiliation à l'initiative de l'entreprise

Toute entreprise qui souhaite mettre un terme à son adhésion au présent règlement doit :

- signifier sa décision à l'institution par lettre recommandée avec avis de réception ;
- s'assurer du respect de ses obligations nées de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et ses avenants.

La résiliation à l'initiative de l'entreprise prend effet à la fin de l'exercice civil, sous réserve d'avoir été signifiée à l'institution au moins 2 mois auparavant.

Par exception, la prise d'effet de la résiliation peut être acceptée par BTP Prévoyance en cours d'exercice si l'entreprise relève d'une des situations suivantes :

- l'entreprise a changé de secteur d'activité et ne relève plus du champ du bâtiment et des travaux publics ;
- en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement, l'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge-commissaire a exercé le droit dont il dispose légalement de résilier l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de sauvegarde ou de redressement.

En cas de résiliation à l'initiative de l'entreprise, cette dernière devient automatiquement redevable d'une indemnité de résiliation qui représente sa quote-part dans les engagements non provisionnés du régime par application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Cette indemnité de résiliation (ci-après dénommée « I »), due par l'entreprise à BTP Prévoyance, sera calculée à partir des paramètres suivants.

- les cotisations dues par l'entreprise à BTP Prévoyance au titre du présent règlement, pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées « $C_{e(n-1)}$ ») ;
- le total des cotisations dues à BTP Prévoyance par l'ensemble des entreprises adhérentes au présent règlement, pour l'exercice précédant celui où la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommées « $C_{t(n-1)}$ ») ;
- les engagements au titre du présent règlement non provisionnés dans les comptes de BTP Prévoyance selon application des articles 29-V et 31 de la loi n° 89-1009 précitée, à la fin de l'exercice au cours duquel la demande de résiliation a été formulée (ci-après dénommés « $E_{(n)}$ ») ;
- « n » désignant la date d'effet de la demande de résiliation.

$$I = (C_{e(n-1)} / C_{t(n-1)}) \times E_{(n)}$$

Toutefois, cette indemnité n'est pas exigible quand l'entreprise a souscrit un nouveau contrat ou une nouvelle convention qui prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs à la présente convention au bénéfice des membres participants qui lui sont liés : salariés de l'entreprise, anciens salariés si leur dernière période d'activité cotisée relevait de l'entreprise, et leurs ayants droit.

Sur demande de l'entreprise et de son nouvel organisme assureur, une contre-valeur des provisions constituées par BTP Prévoyance est alors transférée au nouvel organisme assureur. Cette contre-valeur (ci-après dénommée « CV ») sera déterminée sur la base des paramètres suivants :

- « $C_{e(n-1)}$ », « $C_{t(n-1)}$ » et $E_{(n)}$ tels que définis ci-dessus ;
- « $P_{ent(n)}$ » correspond au montant total des engagements au titre du régime national de prévoyance des ETAM du fait de prestations en cours de service par BTP Prévoyance à des salariés de l'entreprise et/ou à des anciens salariés si leur dernière période d'activité cotisée relevait de l'entreprise et/ou à leurs ayants droit. La valeur de cet engagement s'entend du total :
 - des engagements provisionnés dans les comptes de BTP Prévoyance à la fin de l'exercice « n » ;
 - des engagements non provisionnés selon application des articles 29-V et 31 de la loi n° 1009-98 précitée (tels qu'inscrits en engagement hors bilan dans l'annexe aux comptes annuels de BTP Prévoyance pour l'exercice « n »).

$$CV = P_{ent(n)} - [(C_{e(n-1)} / C_{t(n-1)}) \times E_{(n)}]$$

Si la contre-valeur qui résulte de ce calcul est négative, le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit en prévoir le reversement à BTP Prévoyance pour libérer l'entreprise du paiement de l'indemnité de résiliation.

Le transfert de la contre-valeur a pour effet de délier BTP Prévoyance de tout engagement au titre des membres participants liés à l'entreprise : du jour du transfert, il appartient au nouvel organisme assureur de reprendre l'intégralité des engagements pris à leur égard.

b) Terme de l'adhésion suite à liquidation ou cessation d'activité sans reprise de contrat de travail

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente, le terme de l'adhésion prend effet au jour du jugement de clôture.

En cas de cessation d'activité sans reprise de contrat de travail, le terme de l'adhésion prend effet à la date de cessation d'activité. La demande de résiliation doit être notifiée par l'employeur à BTP Prévoyance dans le délai de 2 mois.

c) Résiliation à l'initiative de l'institution (exclusion)

L'institution peut mettre un terme à l'adhésion de l'entreprise en cas de :

- défaut de déclaration des cotisations ;
- déclaration anormale ou irrégulière ;
- défaut de versement des cotisations impliquant l'application de majorations et/ou de pénalités de retard et l'engagement de poursuites judiciaires.

Le terme de l'adhésion prend effet à la fin de l'exercice civil, sous réserve d'avoir été signifié par l'institution à l'entreprise au moins 2 mois auparavant.

Il appartient alors à l'entreprise de s'assurer du respect de ses obligations nées de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et ses avenants.

d) Terme de l'adhésion suite à absorption, fusion, cessation d'activité avec reprise de contrat de travail

En cas d'absorption par une autre entreprise ou de cessation d'activité avec reprise de contrat de travail et harmonisation des régimes de prévoyance santé (dans le cadre des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail), il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'institution. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date de transfert des contrats de travail.

En cas d'absorption d'autres entreprises avec reprise de contrat de travail, le terme de l'adhésion peut intervenir à la date d'harmonisation des régimes de prévoyance, sous réserve que l'entreprise en fasse la demande à l'institution par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard dans les 2 mois qui s'ensuivent. A défaut, le terme de l'adhésion prend effet – selon la cadence d'appel des cotisations à laquelle est soumise l'entreprise – au plus tard le dernier jour du mois ou du trimestre civil suivant la date de réception de la demande écrite.

5.2. Prestations en cours au terme de l'adhésion

Les garanties dont bénéficiaient les salariés au titre du présent règlement prennent fin au jour du terme de l'adhésion, à l'exception du maintien de garanties sans contrepartie de cotisations qui continuent à produire leurs effets conformément aux dispositions de l'article 6 de l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

Concernant les prestations en cours, acquises ou nées avant le terme de l'adhésion :

- en cas de reprise intégrale des engagements par un autre organisme assureur (dans les conditions définies à l'article 5.1 a), BTP Prévoyance est dégagée de tout engagement ;
- à défaut, les prestations continuent d'être servies par BTP Prévoyance au niveau atteint à cette date. La revalorisation des prestations en cours de service est également assurée par BTP Prévoyance, sauf lorsque la résiliation est à l'initiative de l'entreprise ; dans cette dernière situation, le financement de la revalorisation des prestations en cours de service sera supporté intégralement, selon le choix de chaque entreprise concernée, soit par l'entreprise elle-même, soit par l'organisme assureur auprès duquel elle aura transféré sa couverture de prévoyance.

Section 2

Dispositions relatives aux garanties

Article 6

Garanties mises en œuvre au bénéfice des membres participants

Les membres participants couverts par le présent règlement bénéficient de l'intégralité des garanties prévues par l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et son annexe III, y compris celles définies dans l'article 6 de ladite annexe, relatives au maintien des garanties.

Le niveau de ces prestations est rappelé à titre indicatif dans l'annexe des garanties.

Article 7

Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente d'éducation et de rente au conjoint invalide sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet.

La première revalorisation intervient au 1^{er} juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel ces prestations ont pris effet.

Les coefficients de revalorisation sont décidés annuellement par le conseil d'administration de BTP Prévoyance dans le respect de l'équilibre des régimes.

Chaque année, le conseil d'administration de BTP Prévoyance définit un coefficient de revalorisation unique pour l'ensemble des prestations répétitives (indemnités journalières et rentes) nées du présent régime. Ce coefficient s'applique à l'ensemble des prestations, quel que soit leur exercice d'origine.

Lors de son examen annuel, le conseil d'administration de BTP Prévoyance tient notamment compte :

- de l'inflation et de l'évolution du salaire moyen des participants aux régimes de BTP Prévoyance ;
- du solde disponible au sein de la provision pour participation aux excédents constituée en application de l'article 10.

Sauf décision contraire du conseil d'administration de BTP Prévoyance, la charge résultant de la décision de revalorisation est imputée par priorité sur la provision pour participation aux excédents constituée au titre du présent règlement.

Section 3

Information des adhérents. – Modification des conditions de couverture

Article 8

Information des entreprises adhérentes et des participants

8.1. Information lors de l'adhésion

L'information des entreprises adhérentes est réalisée conformément aux dispositions légales et en vue d'assurer une correcte application du présent règlement.

En particulier, lors de l'adhésion, est remise à l'entreprise une fiche d'information sur les dispositions du présent règlement et de ses annexes. Cette fiche définit notamment les garanties et les exclusions, les obligations de l'entreprise et des participants, les modalités d'entrée en vigueur des garanties et d'examen des réclamations.

Y sont communiquées les coordonnées des services gestionnaires afin que les participants puissent obtenir toute précision ou effectuer toute réclamation concernant la gestion de leur couverture.

L'entreprise adhérente est informée :

- qu'en cas de litige persistant ou sans réponse à une réclamation, ses salariés ou elle-même peuvent s'adresser par écrit au médiateur de PRO BTP à l'adresse suivante : médiateur de PRO BTP, 7, rue du Regard, 75294 Paris Cedex 06 ;
- que le médiateur de PRO BTP n'a pas compétence pour répondre à des demandes d'information sur les droits et obligations nés du présent règlement ;
- que BTP Prévoyance et le présent règlement sont soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle et de résolution, situé au 61, rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09.

8.2. Information en cas de modifications des conditions de couverture

Les entreprises adhérentes sont informées par écrit de toute modification des conditions de leur couverture suite à modifications apportées au présent règlement.

Après information, les modifications de conditions de couverture résultant du présent règlement s'appliquent de plein droit.

Conformément à la réglementation, il appartient à l'entreprise de relayer l'information correspondante auprès de ses salariés.

Section 4
Dispositions financières

Article 9

Sections financières et réserve

Pour le suivi des opérations nées du présent règlement, il est institué une section financière unique, ainsi qu'une réserve spécifique dans les comptes de l'institution.

La réserve est alimentée au 31 décembre de l'exercice :

- par le solde des ressources et des charges de la section financière pour l'exercice écoulé ;
- le cas échéant, par l'affectation d'une partie du résultat des comptes de gestion.

Article 10

Provision pour participation aux excédents

Il est constitué une provision pour participation aux excédents pour la section financière visée à l'article 9.

Le niveau d'alimentation de cette provision est décidé annuellement par le conseil d'administration. Lors de son examen annuel, le conseil d'administration tient compte :

- de la situation financière de chaque section ;
- des orientations qui ont été définies, le cas échéant, par les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national du 13 décembre 1990.

La dotation annuelle ne peut excéder le solde positif des ressources et des charges définies à l'article 11 (compte non tenu de la ressource visée au *f* de l'article 11.1 et des charges visées aux *e* et *g* de l'article 11.2).

La provision pour participation aux excédents appartient à la masse indivise des entreprises adhérentes et des membres participant au régime. Elle doit être utilisée à leur profit dans un délai de 8 ans après chaque alimentation annuelle.

La provision pour participation aux excédents est utilisée en priorité au financement de la revalorisation des prestations en application de l'article 7.

Outre la revalorisation annuelle des prestations, la provision pour participation aux excédents peut être distribuée dans le délai de 8 ans selon d'autres modalités. De telles modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la commission paritaire extraordinaire, peuvent prendre les formes suivantes :

- l'amélioration des garanties nées du présent règlement en faveur des participants ;
- le financement d'aides individuelles à caractère social en faveur des participants ;
- la prise en charge d'une fraction des cotisations à charge des entreprises et des participants.

Article 11

Ressources et charges de chaque section financière

11.1. Ressources de chaque section financière

Elles s'entendent :

a) Des cotisations acquises des adhérents (selon le taux de cotisations défini à l'article 6 de l'accord collectif national du 13 décembre 1990) ;

b) Des majorations et des pénalités de retard correspondantes ;

c) De la part, le cas échéant, des prestations et des commissions de gestion à la charge des réassureurs ;

d) Des produits nets des placements de la section financière ;

e) S'il y a lieu, de toute reprise sur la provision d'égalisation antérieurement constituée pour faire face aux fluctuations de sinistralité de la section financière ;

f) Du produit d'impôt qui découle, éventuellement, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé.

11.2. Charges de chaque section financière

Elles comprennent :

- a) Les charges de prestations versées et provisionnées au titre de la section financière ;
- b) Le cas échéant, la part des cotisations cédées aux réassureurs ;
- c) Un prélèvement sur les cotisations pour l'alimentation d'un compte de gestion, selon un taux fixé par le conseil d'administration dans la limite de 5 % des cotisations acquises des adhérents ;
- d) Toute dotation pour le financement de prestations sociales en faveur des participants ;
- e) Le cas échéant, toute dotation à la provision pour participation aux excédents dans les conditions définies à l'article 10 ;
- f) Le cas échéant, toute dotation à une provision d'égalisation destinée à faire face aux fluctuations de sinistralité de la section financière ;
- g) La charge d'impôt qui découle, s'il y a lieu, des opérations du présent règlement au titre de l'exercice écoulé.

11.3. Compte de gestion

Le compte de gestion est destiné à prendre en charge les dépenses de gestion engagées par l'institution dans le cadre de la section financière.

A cette fin, il est alimenté chaque année par un prélèvement sur les cotisations dans les conditions définies à l'article 11.2.

Il appartient à la commission paritaire ordinaire, après avis de la commission prévoyance et action sociale et sur proposition du conseil d'administration, d'affecter le résultat annuel du compte de gestion issu des opérations de la section financière.

Article 12

Fonds social

Il est institué un fonds social en faveur des ETAM. Ce fonds est destiné :

- à participer directement ou indirectement à des réalisations sociales collectives ;
- à la mise en œuvre d'aides sociales individuelles,

en faveur des participants ETAM, des anciens participants ETAM ou de leurs ayants droit respectifs.

Ce fonds social peut être alimenté :

- par toute dotation sociale prélevée sur les régimes, décidée annuellement par le conseil d'administration ;
- sur décision annuelle de la commission paritaire ordinaire, après avis de la commission prévoyance et action sociale et sur proposition du conseil d'administration, par une quote-part des produits financiers afférents aux réserves des régimes.

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RNPE

ANNEXE TARIFAIRE EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Les taux de cotisations applicables au 1^{er} octobre 2014 sont rappelés ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées relatives aux cotisations prévues par l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et son annexe III font référence.

(En pourcentage.)

	TAUX	PART employeur	PART salarié
Capital décès	0,40	0,40	–
Rente décès	0,18	0,18	–
Garanties liées au décès	0,58	0,58	–
Indemnités journalières > 90 jours	0,47	0,24	0,23
Rente d'invalidité	0,63	0,32	0,31
Allocation naissance	0,10	0,05	0,05
Hospitalisation chirurgicale	0,02	0,01	0,01
Autres garanties ⁽¹⁾	1,22	0,62	0,60
Total	1,80	1,20	0,60
(1) Telles que définies dans l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990.			

RÈGLEMENT D'ADHÉSION À BTP PRÉVOYANCE AU TITRE DU RNPE

ANNEXE DES GARANTIES EN VIGUEUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2014

Les prestations applicables au 1^{er} octobre 2014 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées relatives aux garanties prévues par l'accord collectif national du 13 décembre 1990 et son annexe III – y compris celles définies dans l'article 6 de ladite annexe, relatives au maintien des garanties – font référence.

RNPE (*)	PRESTATIONS conventionnelles	PRESTATIONS servies
Capital décès		
Capital de base : décès toutes causes		
Participant célibataire, veuf ou divorcé	100 % SB	110 % SB
Participant avec conjoint	180 % SB	200 % SB
a) Majoration pour enfant à charge		
Majoration pour 1 enfant à charge	+ 36 % SB	+ 40 % SB
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 72 % SB	+ 80 % SB
Majoration pour 3 enfants à charge	+ 126 % SB	+ 140 % SB
Majoration par enfant à compter du 4 ^e	+ 54 % SB	+ 60 % SB
b) Majoration pour décès accidentel		
Complément de capital	+ 100 % SB ⁽¹⁾	
c) Majoration pour décès suite à AT/MP		
Complément de capital	+ 100 % de RA	
d) Majoration pour décès du conjoint du participant		
« Capital orphelins »	+ 125 % SB par enfant à charge	
Versement anticipé du capital décès		
Si invalidité totale et permanente	oui	
Conversion du capital en rente	oui	
Rente décès		
Rente au conjoint invalide ⁽²⁾	15 % SB	
Rente d'éducation (par enfant à charge)		

RNPE (*)	PRESTATIONS conventionnelles	PRESTATIONS servies
Si orphelin du parent participant – si décès non suite à AT/MP – si décès suite à AT/MP Si orphelin de père et de mère – si décès non suite à AT/MP – si décès suite à AT/MP	15 % SB mini. 12 % PASS – doublement de la rente –	
Indemnités journalières ⁽³⁾ Maladie ou accident de droit commun Prestation de base AT/MP Montant de la prestation	75 % SB 85 % SB	85 % SB
Rente d'invalidité ⁽³⁾ Maladie ou accident de droit commun Invalidité de 1 ^{re} catégorie Majoration si 1 ou plusieurs enfants à charge Invalidité de 2 ^e catégorie Majoration par enfant à charge Invalidité de 3 ^e catégorie Majoration par enfant à charge AT/MP 26 % ≤ T ≤ 50 % T > 50 %	39 % SB + 5 % SB 65 % SB + 5 % SB 65 % SB + 5 % SB [(1,9 × T) – 35 %] × SB – rente SS [(0,7 × T) + 30 %] × SB – rente SS	48 % SB 80 % SB 80 % SB
Parentalité, accouchement Forfait parentalité Forfait accouchement	8 % du PMSS 2,6 % du PASS	
Hospitalisation chirurgicale Frais de chambre particulière pour le participant	oui ⁽⁴⁾	
<p>(1) 200 % si SB > 160 % du plafond de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. (2) Le montant de la rente comprend les prestations ARRCO. (3) Y compris les prestations versées par la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité/incapacité). (4) Dans les limites définies à l'article 20.2 de l'annexe III (45 € au 1^{er} juillet 2014). SB : salaire de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. AT/MP : accident du travail ou maladie professionnelle. T : taux d'incapacité permanente défini par la sécurité sociale.</p>		

CHAPITRE V

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

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

AVENANT DU 22 OCTOBRE 2014
PORTANT RÉVISION DE PLUSIEURS DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1550140M
IDCC : 567

Comme suite à l'extension de l'avenant du 31 janvier 2014, il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie afin de tenir compte de la réserve formulée, de l'évolution de la jurisprudence sur les forfaits et de rectifier les erreurs matérielles.

MODIFICATIONS

Article 1^{er}

Les termes « travaillent normalement » figurant au premier alinéa de la partie « Travaux aux pièces ou au rendement » du II de l'article 40 sont supprimés.

Article 2

Au dernier alinéa précédant l'article 56, les mots « article 2 » sont remplacés par les mots « article 57 ».

Article 3

La phrase : « L'inspecteur du travail est informé du dépassement du contingent d'heures supplémentaires » figurant au troisième alinéa de l'article 56 est supprimée.

Article 4

Au sixième alinéa de l'article 60, les mots « mentionnées à l'article 5 » sont remplacés par les mots « mentionnées à l'article 62 ».

Article 5

A la première phrase de l'article 68.6, les mots « à l'issue de la période de décompte » sont supprimés.

Article 6

Au troisième alinéa de l'article 71, les mots « à la position A1 » sont remplacés par les mots « à l'échelon 1 du niveau V ».

Article 7

L'article 72 est modifié comme suit :

- au troisième alinéa, les mots « à la position A1 » sont remplacés par les mots « à l'échelon 1 du niveau V » ;
- au dixième alinéa, les mots « sauf dérogations dans les conditions légales » sont remplacés par les mots « sans préjudice de l'application éventuelle des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 à D. 3131-7 du code du travail et à l'article L. 3132-4 du code du travail » ;
- au dix-huitième alinéa, les mots « au salarié de modifier » sont remplacés par les mots « au salarié de modifier, à la demande de l'employeur » ;
- au vingtième alinéa, après les mots à la fin « à la direction » sont ajoutés les mots « par le supérieur hiérarchique du salarié ».

Fait à Paris, le 22 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC métallurgie ;
FTM CGT.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

AVENANT N° 14 DU 18 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : ASET1550139M
IDCC : 2526

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 18 novembre 2014 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle.

Par ailleurs, les parties prennent l'engagement de travailler sur la structure de la rémunération en 2015, dans le but notamment de réduire au maximum les écarts minima sociaux/réalité des entreprises.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévus à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Les parties ont ainsi décidé de réviser les salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2015 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 212 points.

Secrétaire : 235 points.

Assistant technique : 235 points.

Technicien d'études : 260 points.

Consultant conseil : 290 points.

Responsable de domaine : 295 points.

Responsable d'entité : 456 points.

Directeur : 506 points.

Article 2

Maintien des autres clauses

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Article 3

Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USH ;
FNAR ;
AFPOLS ;
HTC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA MODERNISATION
ET À LA MISE EN ŒUVRE DES CQP

NOR : ASET1550142M
IDCC : 1044

Par accord du 31 mai 2005 (étendu par arrêté du 7 décembre 2005, publié au *JO* du 16 décembre 2005), la branche de l'horlogerie a mis en place deux CQP : « Horloger-rhabilleur » et « Horloger spécialisation montres à complications ».

Depuis la signature de ces accords, les évolutions technologiques et la transformation des organisations en matière de services après-vente font que les emplois dans les entreprises d'horlogerie et ateliers intégrés se trouvent profondément modifiés.

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2015.

Article 1^{er}

Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en œuvre.

Article 2

Entreprises concernées

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 3

Modalités de création des CQP

La décision de créer, de renouveler ou d'abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilités d'emplois suffisantes ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Qualifications visées par les CQP

La branche de l'horlogerie crée trois nouveaux CQP correspondant aux qualifications suivantes :

CQP « Technicien horloger » : le technicien horloger exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :

- montres mécaniques simples ou automatiques ;
- montres électroniques ;
- chronographes.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié boutique » : l'horloger qualifié boutique exerce des fonctions polyvalentes en boutique d'horlogerie.

Il gère la relation commerciale avec le client dans le cadre de la réception et de la restitution de la montre.

Il peut s'exprimer en anglais avec un client de langue étrangère.

Ses compétences techniques lui permettent d'intervenir sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il est ainsi capable de réaliser le diagnostic du fonctionnement de la montre, de procéder à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre.

Enfin, il assure les actes de gestion liés à son activité au sein de la boutique : gestion des devis, gestion des stocks de pièces détachées et de l'outillage nécessaire à son activité.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Article 5

Présentation des CQP

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, des modalités et des outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP de la branche de l'horlogerie ont été conçus pour mettre en œuvre des passerelles d'évolution professionnelle. Ainsi, certaines unités de compétences sont communes aux trois CQP. Une fois un CQP obtenu, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences indéfiniment et s'il souhaite accéder à un autre CQP, il aura uniquement à valider les unités manquantes.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 6

Public visé par les CQP

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

Article 7

Modalités d'obtention des CQP

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;

- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes, qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus ;
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

Chaque épreuve d'évaluation fait l'objet d'une notation sur 20. Pour accéder aux épreuves d'évaluations finales, le candidat doit obtenir au minimum une moyenne de 12 sur l'ensemble des évaluations intermédiaires qui sont organisées et validées par les centres de formation agréés. Un candidat ayant échoué à l'une des épreuves d'évaluation intermédiaire a droit à une nouvelle chance.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié, lui permettant de s'autopositionner sur chaque unité de compétences constitutive du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Article 8

Organisation de la formation

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE ;
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE.

8.2. Construction du parcours de formation

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel du CQP visé. A chaque unité de compétences correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner selon les acquis et les besoins des candidats.

8.3. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, l'adaptation du cahier des charges aux besoins du salarié.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.4. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.5. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Article 9

Contrôle de la CPNEFP

A tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Article 10

Evaluation finale par un jury d'épreuve

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury. Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours lors d'une évaluation finale afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Article 11

Délivrance

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Article 12

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de modification ou de résiliation.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FH.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Convention collective nationale
IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)

AVENANT N° 10-2014 DU 19 SEPTEMBRE 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : *ASET1550123M*
IDCC : *405*

Entre :

L'UNISSS Charenton ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu et décidé le changement suivant :

Remplacer l'article 20.3 « Temps partiel » :

« Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, des salariés peuvent être employés à temps partiel. »

Par :

« Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail et à l'accord étendu de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au temps partiel du 22 novembre 2013, des salariés peuvent être employés à temps partiel. »

L'avenant n° 10-2014 est applicable au 1^{er} juillet 2014.

Fait à Charenton-le-Pont, le 19 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)

AVENANT N° 11-2014 DU 19 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS EXCEPTIONNELS
POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL

NOR : ASET1550122M
IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS Charenton ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La fédération SUD santé sociaux ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé le changement suivant :

Remplacer dans l'article 48 « Congés payés exceptionnels pour événement familial » :

(...)

« Pour le mariage d'un employé : 5 jours ouvrés. »

Par :

(...)

« Pour le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : 5 jours ouvrés. »

Fait à Charenton-le-Pont, le 19 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JANVIER 2015
DU SYNDICAT CGT MÉTAUX À L'AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2014

NOR : ASET1550132M
IDCC : 937

*CGT métaux
24, rue Charles-Michels
87000 Limoges*

Limoges, le 6 janvier 2015.

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que le syndicat CGT de la métallurgie Haute-Vienne et Creuse déclare adhérer à l'avenant du 13 novembre 2014 portant sur la modification de certains articles de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément aux dispositions légales, l'adhésion de notre organisation à l'avenant cité ci-dessus fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord collectif.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550137M
IDCC : 2972

PRÉAMBULE

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation.

En complément des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les partenaires sociaux souhaitent apporter aux outils de la formation professionnelle continue.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle des personnels sédentaires du 30 juin 2011 et de ses avenants. Il a pour objet d'apporter les modifications induites par les nouvelles dispositions légales.

Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.

Article 1.2

Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 1.3

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle, du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.4

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de l'accord de branche.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

TITRE II

INSTANCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNE des personnels sédentaires et une CPNE des personnels navigants. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNE est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an.

La CPNE est composée paritairement de la manière suivante et sous réserve de dispositions particulières dans l'accord relatif au défraiement des organisations syndicales :

- un représentant par organisation syndicale représentative ⁽¹⁾ ; et
- un nombre égal de représentants patronaux.

(1) Sous réserve des dispositions mentionnées dans les accords relatifs au défraiement des organisations syndicales.

Les CPNE examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers.

Les CPNE procèdent à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elles formulent à cet effet toutes observations et propositions qu'elles jugent utiles au développement de la formation.

Les CPNE sont compétentes pour fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 2.2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définis par accord du 30 juin 2011.

Article 2.3

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

La branche désigne par accord distinct l'OPCA collecteur des fonds de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche dans les conditions prévues par le présent accord.

L'OPCA fournira annuellement à la section paritaire le bilan de la collecte et des dépenses au titre de la professionnalisation pour l'ensemble de la branche, par type et par entreprise.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, l'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord.

TITRE III

DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 3.1

Plan de formation

Le plan de formation est établi sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise.

Les entreprises tiennent compte pour ce faire des orientations suivantes pour le personnel sédentaire :

- maintien et développement des compétences technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- développement de l'employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l'acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différentes actions de formation, les entreprises veilleront à informer les salariés sur la politique, les outils et les offres de formation. Elles s'attacheront également à recueillir les besoins des salariés pour leur proposer une évolution professionnelle ou une évolution de leur métier.

Article 3.2

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée dans le cadre du congé individuel de formation. L'organisme compétent fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

Article 3.3

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) disparaît. Il est remplacé par le compte personnel de formation (CPF).

Le financement du CPF est assuré conformément à l'article 3.10 du présent accord à compter du 1^{er} janvier 2016 (masse salariale 2015).

Les dispositions suivantes sont prises en application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 3.3.1

Heures acquises au titre du DIF

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021 selon les règles applicables au CPF.

A compter du 1^{er} janvier 2015, ces heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, chaque entreprise fournit aux salariés un récapitulatif des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014.

Article 3.3.2

Alimentation du CPF

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120 heures). Il est ensuite alimenté par un crédit de 12 heures par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 heures. Ces dispositions sont sans préjudice de l'article 2.3 sur l'entretien professionnel.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont réduits *pro rata temporis*.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement, qui n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de 150 heures, ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

Article 3.3.3

Formations éligibles au CPF

Le CPF permet de suivre des formations qui doivent nécessairement :

- soit relever du socle de connaissances et de compétences déterminé par décret ;
- soit être sanctionnées par un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- soit être sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (code de l'éducation) ;
- soit concourir à l'accès à la qualification de personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- soit être destinées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

La formation doit, en outre, figurer sur la liste des priorités de formation définies ci-après.

Le salarié peut également se référer aux listes qui seront établies au niveau national par le conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ou au niveau régional par le conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

La liste des formations éligibles est établie par la CPNE. Elle devra se réunir au moins une fois par an pour amender, si nécessaire, la liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE définit les formations éligibles dans le cadre suivant : les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et aux métiers supports nécessaires.

Article 3.3.4

Utilisation du CPF

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur et n'ouvre pas droit à l'allocation formation.

L'utilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation. Les demandes de formation de moins de 6 mois doivent être faites avec au moins 60 jours de délai. Au-delà de 6 mois, le délai est de 120 jours. A défaut, la prise en charge sera refusée.

L'accord de l'employeur sur le contenu n'est pas nécessaire lorsque la formation est financée :

- au titre des heures visées à l'article 3.9 du présent accord ;
- au titre des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ou de l'accompagnement à la VAE ;
- ainsi que dans les cas prévus par un accord d'entreprise.

L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse vaut acceptation.

Le salarié est seul juge de l'opportunité d'utiliser son CPF sans avoir à en justifier auprès de son employeur.

Article 3.3.5

Articulation du CPF avec d'autres dispositifs de formation

Les autres dispositifs de la formation professionnelle peuvent être mobilisés en complément du CPF dans les conditions légales et réglementaires.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour compléter le financement d'un congé individuel de formation, l'organisme gérant le CIF prend en charge les frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, et obtient le financement de ces frais par le FPSPP à due concurrence des heures CPF utilisées, dans la limite des ressources du FPSPP affectées à ce financement dans la convention-cadre qui le lie avec l'Etat, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

Article 3.3.6

Prise en charge des frais de formation

Hors des cas visés à l'article 3.3.7, les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA. Lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Article 3.3.7

En présence d'un accord d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en CPF.

Dans cette hypothèse, l'entreprise :

- doit consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute à ce dispositif. Sa participation au financement de la formation professionnelle définie à l'article 3.10 est alors de 0,8 % ;
- adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et à son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

A l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, les fonds qui n'auraient pas été consacrés au financement du CPF sont reversés à l'OPCA.

Article 3.4

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle peut demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences en vue d'une VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou certifications de qualification professionnelle nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'information édités par l'organisme collecteur.

Le salarié peut engager une action de VAE dans le cadre :

- du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

La CPNE examinera en lien avec l'OPCA désigné par la branche les actions d'accompagnement à même d'orienter les salariés sur les titres et certifications existants en lien avec les métiers de la branche.

Article 3.5

Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit du congé individuel de formation (CIF) pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les partenaires sociaux décident que les organismes collecteurs doivent appliquer les priorités suivantes en cas de demandes simultanées de CIF pour les salariés de la branche :

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;
- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

Dans la mesure des moyens de leur service formation, les entreprises orienteront les salariés demandeurs vers les organismes de formation et les aideront à constituer le dossier administratif.

Article 3.6

Contrat de professionnalisation

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

A ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

Article 3.6.1

Modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

Article 3.6.1.1

Durée du contrat

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le

répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification validée par la CPNE.

Le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portés à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 3.6.1.2

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, matière dangereuse, réglementation douanière, langues étrangères ;
- la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
- la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
- la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).

Article 3.6.1.3

Prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats de professionnalisation sont définis sur la base du barème mentionné à l'article 3.7.

L'OPCA prend en charge, en fonction des priorités fixées au présent accord ainsi que de ses capacités de financement :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ;
- ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime.

Concernant la participation aux frais de transport et d'hébergement, la participation de l'OPCA est définie comme suit :

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km, une participation forfaitaire de 50 € par jour ;
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNE.

Article 3.6.2

Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du Smic.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du Smic.

Les titulaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

Article 3.7

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont notamment pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au monde maritime, aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Les formations dispensées dans le cadre des périodes de professionnalisation doivent être :

- des formations qualifiantes soit enregistrées au RNCP, soit reconnues dans les classifications de la convention collective de branche qui est applicable au salarié, soit ouvrant droit à un CQP/CQPI ;
- des actions permettant l'accès :
 - au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle.

Les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et les métiers supports nécessaires.

Dans ce cadre, les formations dispensées aux salariés doivent leur permettre :

- formations permettant aux salariés de perfectionner leur connaissance des spécificités du monde maritime, de ses enjeux économiques, des spécificités de gestion et de sa réglementation ;
- formations favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois et métiers. Afin de favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les employeurs doivent à titre préventif développer des compétences des salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques ou des structures des entreprises ;
- formations permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ou différente ;
- formations accompagnant le reclassement de salariés dont l'emploi est supprimé ;
- formations permettant à un salarié expérimenté de partager son expertise, de transmettre ses connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur ;
- d'évoluer vers des métiers « à terre » dans l'entreprise ou vers un métier nécessitant une plus grande technicité.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues par le code du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'une formation permettant le maintien de l'employabilité du salarié.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf exceptions prévues par la loi et les règlements. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La participation à la formation de l'OPCA est définie comme suit :

- 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;
- 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

La participation pour les formations inscrites à l'inventaire est définie par l'OPCA après avis de la section paritaire professionnelle.

Article 3.8

Tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. La mise en place du tutorat est obligatoire pour les contrats de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Les organisations syndicales et patronales signataires du présent accord se rapprocheront de l'OPCA pour voir dans quelles conditions la formation des tuteurs peut être prise en charge.

Article 3.9

Entretien professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie dans son entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Ce dispositif remplace l'entretien de mi-carrière antérieurement applicable.

L'objet de cet entretien est d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié conformément, notamment, aux dispositions qui avaient été insérées aux articles 2.2 et 4.2.1 de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Tous les 6 ans, un état des lieux du parcours professionnel du salarié est effectué et permet d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une fois tous les 6 ans dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens ou s'il n'a pas satisfait à deux

de ces trois critères, il bénéficie d'un abondement du CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130 heures si le salarié est à temps partiel. Cet abondement est distinct des heures créditées sur le CPF au titre de l'article 3.3.2 et du plafond de 150 heures. L'employeur verse à l'OPCA une contribution spécifique dont le montant est déterminé par décret.

Cet entretien est notamment proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

Article 3.10

Cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2016, au titre de la masse salariale 2015, les trois cotisations (plan, professionnalisation, CIF) disparaissent et sont remplacées par une contribution unique assise sur la masse salariale au taux de :

- 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Dans cette attente, les cotisations demeurent inchangées, et notamment l'avenant n° 1 du 18 décembre 2013.

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la branche de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenues de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD (art. L. 6322-37 du code du travail).

Cette somme sera versée à l'OPCA.

TITRE IV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 4.1

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au CPF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du CPF ne peut dépasser 150 heures.

Article 4.2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion professionnelle, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en

amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

A cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de CPF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

TITRE V

APPRENTISSAGE

Les entreprises de la branche des transports et services maritimes utilisent de longue date le contrat de professionnalisation, notamment pour la formation des élèves officiers. La branche souhaite rappeler ici son attachement à la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) pour les métiers maritimes. Seule une formation pratique associée à une formation théorique permet d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de marin.

Aussi, et dans la mesure du réalisable compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux pourront se réunir ultérieurement pour détailler les règles et mécanismes applicables pour mettre en place un mécanisme de financement global de la formation en alternance.

Il sera nécessaire, dans cette optique, d'étudier avec l'OPCA la meilleure répartition possible entre les fonds de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Fait à Paris le 16 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADF.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

UM CFDT ;

SNPNS CFTC ;

SNEPS.

ANNEXE 1

FORMATIONS PLAN

Lors de la section paritaire professionnelle du 19 novembre 2014 il a été indiqué que :

Avec les nouvelles cotisations, les entreprises de moins de 300 salariés verront une partie de leurs cotisations 1 % affectée au plan (0,1 % ou 0,2 % selon les effectifs). Cela ne signifie pas que leur obligation plan se limite à cela, mais uniquement qu'une partie de la cotisation 1 % est nécessairement mutualisée. Par conséquent, il était nécessaire de fixer trois formations prioritaires qui seront financées par l'OPCA sur la base de 30 € de l'heure plafonnées à 1 000 €. Les formations qui seront éligibles sont :

- SST – formations initiales ou recyclage ;
- santé/sécurité/secourisme (on y trouve les Med 1 à 3, les CAEERS, parcours sécurité, sûreté, etc.) ;
- droit et réglementation (il s'agit des formations liées à l'évolution de la réglementation).

Cette dernière pourrait être remplacée par les formations liées à la gestion du stress et la gestion des conflits, si cette dernière est plus importante en volume.

Cette liste est évolutive et donnée pour information. Elle relève d'une décision de l'OPCA.

ANNEXE 2.1

LISTE CPNE BRANCHE DES TRANSPORTS ET SERVICES MARITIMES. – PERSONNEL SÉDENTAIRE

Interlocuteur : Armateurs de France.
 Date de la décision : 16 décembre 2014.
 Sous réserve de leur inscription à l’inventaire.

	INVENTAIRE
La majorité de ces formations ont pour base réglementaire le décret suivant :	Décret n° 99-439
Ainsi que la convention internationale dite STCW	Convention STCW

INTITULÉ DE LA FORMATION (incluant les éventuelles revalidations)	BASE RÉGLEMENTAIRE	AUTRE	COMMENTAIRES
Formation BRM, la formation dite « <i>Bridge Resource Management</i> », ou la formation à la gestion des ressources à la passerelle	Arrêté du 24 avril 2014		
Formation ERM, la formation dite « <i>Engine Resource Management</i> », ou la formation à la gestion des ressources à la machine	Arrêté du 24 avril 2014		
Attestation de formation à la direction et au travail en équipe ainsi qu’à la gestion des ressources à la passerelle et à la machine	Arrêté du 24 avril 2014		
Formation SRM, la formation « <i>System Resource Management</i> », ou la formation relative à la gestion des risques à bord des navires	Arrêté du 24 avril 2014		
Certificat d’aptitude aux fonctions d’agent de sûreté du navire	Arrêté du 26 juin 2008		

INTITULÉ DE LA FORMATION (incluant les éventuelles revalidations)	BASE RÉGLEMENTAIRE	AUTRE	COMMENTAIRES
Certificat de sensibilisation à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de formation spécifique à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		
Attestation de familiarisation à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de sûreté compagnie	Arrêté du 5 décembre 2003		

INTITULÉ DE LA FORMATION	RÉFÉRENCE	AUTRE	COMMENTAIRES
TOEIC/TOEFL/BULLATS			Formations reconnues par la profession
Auditeur Interne ISM	Exemple de formation	Code ISM, § 12.1, et code ISPS, partie A, § 9.4.8 et 12.2.5	L'inventaire devrait avoir trois catégories : A. – Les formations réglementées B. – Les formations reconnues par la profession C. – Une catégorie « voiture balai »
Formations ISO	AFNOR		<i>A priori</i> , ces formations pourraient faire partie de la catégorie B. Sauf à considérer que des normes internationales types OMI puissent être intégrées dans la catégorie A. Sont donc mentionnées ici les formations qui ne reposent pas sur un règlement français mais sur une norme internationale ou une « norme » de marché type formation CEFCM
Certificat de formation maritime hôtelière	Site ACPM	ACPM/DIRM	

ANNEXE 2.2

LISTE CPNE BRANCHE DES TRANSPORTS ET SERVICES MARITIMES. – PERSONNEL SÉDENTAIRE

Interlocuteur : Armateurs de France.

Date de la décision : 16 décembre 2014.

	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	CODE NSF	AUTORITÉ CERTIFICATRICE	COMMENTAIRES
Licence	Licence droit, économie, gestion	II	122	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
BTS	Relations client	III	312	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Comptabilité et gestion des organisations	III	314	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Services informatiques aux organisations	III	326	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Technico-commercial	III	200	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Installateur thermique et sanitaire	V	227s	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment	V	230r	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Gestionnaire paie et administration du personnel	III	315t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de fabrication industrielle	V	251u	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de montage et de câblage en électronique	V	255s	Ministère chargé de l'emploi	

	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	CODE NSF	AUTORITÉ CERTIFICATRICE	COMMENTAIRES
	Agent(e) magasinier(ère)	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) commercial(e)	III	312m	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) de direction	III	324p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) import-export	III	312p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) ressources humaines	III	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Cariste d'entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Commercial(e)	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable assistant(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable gestionnaire	III	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Concepteur(trice) développeur(se) informatique	II	326t	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie	
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	IV	320t	Ministère chargé de l'emploi	
	Conseiller(ère) relation client à distance	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Cuisinier(ère)	V	221t	Ministère chargé de l'emploi	

	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	CODE NSF	AUTORITÉ CERTIFICATRICE	COMMENTAIRES
	Dessinateur d'ouvrages de métallerie	IV	254n	Ministère chargé de l'emploi	
	Développeur(se) logiciel	III	326t	Ministère chargé de l'emploi	
	Electronicien de contrôle et de maintenance	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi	
	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Gérant(e) en restauration collective	III	334p	Ministère chargé de l'emploi	
	Gestionnaire de paie	III	315t	Ministère chargé de l'emploi	
	Gestionnaire de petite ou moyenne structure	III	310p	Ministère chargé de l'emploi	
	Infographiste en multimédia	III	322t	Ministère chargé de l'emploi	
	Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	V	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Métallier	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Monteur dépanneur frigoriste	V	227f	Ministère chargé de l'emploi	
	Monteur(se) graphiste vidéo	III	323t	Ministère chargé de l'emploi	
	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	III	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Préparateur de commandes en entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e) immobilier	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Soudeur	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Superviseur(se) relation client à distance	III	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur d'études en construction métallique	III	254n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur d'études en génie climatique	III	227n	Ministère chargé de l'emploi	

	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU	CODE NSF	AUTORITÉ CERTIFICATRICE	COMMENTAIRES
	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	III	227r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en système d'information géographique	III	231n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	III	311n	Ministère chargé de l'Emploi	
	Technicien(ne) d'assistance en informatique	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	IV	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	IV	227r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	IV	311p	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	III	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	III	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	III	326u	Ministère chargé de l'emploi	

CCP DE CERTAINS TITRES RNCP

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques		
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001203	Débiter et mettre en forme des éléments métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001778	Assembler en atelier des ensembles métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001779	Monter, remplacer et adapter sur site des ensembles métalliques
Agent(e) de fabrication industrielle		
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001907	Fabriquer manuellement des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001908	Fabriquer, sur des lignes de production, des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de montage et de câblage en électronique		
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-001831	Equiper et réparer des cartes électroniques
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-000473	Câbler et interconnecter des cartes électroniques, des sous-ensembles et/ou des équipements électroniques
Agent(e) magasinier(ère)		
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002058	Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002059	Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients
Assistant(e) commercial(e)		
Assistant(e) commercial(e)	CP-002053	Assurer l'administration des ventes
Assistant(e) commercial(e)	CP-002054	Participer à l'organisation et au suivi des actions commerciales
Assistant(e) commercial(e)	CP-002055	Contribuer au développement et à la fidélisation de la clientèle

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises		
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001401	Réaliser des opérations simples d'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des relations avec la clientèle, les prestataires et les services internes
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001402	Traiter les documents relatifs aux activités de l'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des réglementations
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001403	Assurer des opérations relatives à l'enregistrement des paramètres d'activités du conducteur, à l'aide des chronotachygraphes
Assistant(e) de direction		
Assistant(e) de direction	CP-002148	Assister au quotidien un dirigeant et faciliter sa prise de décision
Assistant(e) de direction	CP-002149	Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information
Assistant(e) de direction	CP-002150	Assister un dirigeant dans la prise en charge de projets
Assistant(e) import-export		
Assistant(e) import-export	CP-001687	Assurer l'administration et la logistique des ventes ou des achats dans le cadre d'opérations export ou import, en français et en anglais
Assistant(e) import-export	CP-001688	Assurer l'assistanat commercial à l'international, en français et en anglais
Assistant(e) ressources humaines		
Assistant(e) ressources humaines	CP-002056	Assurer l'administration du personnel
Assistant(e) ressources humaines	CP-002057	Mettre en œuvre les processus de recrutement, d'intégration et de formation des salariés
Cariste d'entrepôt		
Cariste d'entrepôt	CP-001680	Réaliser et valider les opérations de stockage en conduisant en sécurité des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté de catégories 3 et 5
Commercial(e)		
Commercial(e)	CP-001897	Prospecter un secteur de vente et organiser son activité commerciale
Commercial(e)	CP-001898	Vendre en face-à-face des produits et des services référencés aux entreprises et aux particuliers

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Comptable assistant(e)		
Comptable assistant(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable assistant(e)	CP-001903	Préparer la fin d'exercice comptable et fiscal et calculer des éléments de gestion
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)		
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001904	Participer à la gestion comptable, budgétaire et administrative du secteur sanitaire et social
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable gestionnaire		
Comptable gestionnaire	CP-002060	Assurer la tenue de la comptabilité et la réalisation des paies courantes
Comptable gestionnaire	CP-002061	Assurer les obligations fiscales et réglementaires
Comptable gestionnaire	CP-002062	Assurer le traitement des informations de gestion
Concepteur(trice) développeur(se) informatique		
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001989	Développer la persistance des données
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001990	Développer une application n-tiers
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001988	Développer des composants d'interface
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	CP-001960	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec un porteur d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes, de façon autonome et optimisée dans le contexte commercial de l'entreprise
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	CP-001915	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec tout type de véhicule d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs		
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CS-000054	Réaliser un transport routier de voyageurs dans le cadre d'un voyage touristique
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CP-002029	Réaliser en sécurité un transport routier interurbain de personnes avec un véhicule de transport en commun de plus de neuf places assises
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger		
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	CP-001350	Réaliser en sécurité des livraisons régulières ou à la demande avec un véhicule utilitaire léger
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication		
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001734	Accompagner et former aux technologies de l'information et de la communication à domicile ou dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001735	Assister les particuliers dans la gestion opérationnelle d'un équipement multimédia et l'assurer dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) relation client à distance		
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001742	Assurer des services, du conseil et de la gestion en relation client à distance
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001743	Réaliser des actions commerciales en relation client à distance
Cuisinier(ère)		
Cuisinier(ère)	CP-002098	Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant
Cuisinier(ère)	CP-002095	Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes
Cuisinier(ère)	CP-002096	Réaliser une production culinaire de « masse » en intégrant les techniques de la liaison froide et chaude
Cuisinier(ère)	CP-002097	Préparer et cuire des plats au poste chaud
Dessinateur d'ouvrages de métallerie		
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001616	Elaborer les études techniques de projets de métallerie
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001617	Réaliser les plans d'exécution d'ouvrages de métallerie

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Développeur(se) logiciel		
Développeur(se) logiciel	CP-001986	Développer une application client-serveur
Développeur(se) logiciel	CP-001987	Développer une application web
Electronicien de contrôle et de maintenance		
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001696	Contrôler la conformité technique et fonctionnelle d'un équipement électronique en atelier ou sur site
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001697	Assurer la mise en service et la maintenance d'un équipement électronique
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002063	Réaliser les travaux administratifs courants liés aux diverses activités d'une structure
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002064	Accueillir et renseigner les interlocuteurs, contribuer à la diffusion de l'information
Gérant(e) en restauration collective		
Gérant(e) en restauration collective	CP-001716	Mettre en œuvre l'activité d'un établissement de restauration collective
Gérant(e) en restauration collective	CP-001088	Gérer un établissement de restauration collective
Gestionnaire de paie		
Gestionnaire de paie	CP-001089	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise
Gestionnaire de paie	CP-001090	Assurer la gestion de la paie et des déclarations sociales
Gestionnaire de petite ou moyenne structure		
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CS-000059	Contribuer à l'amélioration de la performance d'une unité
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001807	Gérer les personnes
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001808	Gérer les opérations commerciales et de production
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001809	Gérer les ressources financières
Infographiste en multimédia		
Infographiste en multimédia	CP-001736	Réaliser des infographies pour des supports numériques

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Infographiste en multimédia	CP-001737	Réaliser des sites web destinés à la chaîne d'édition multimédia en ligne
Infographiste en multimédia	CP-001738	Elaborer des séquences d'animations interactives
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique		
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002145	Mettre en service des équipements informatiques dans un environnement de réseau domestique ou professionnel
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002144	Intégrer, dépanner et reconditionner des équipements informatiques en atelier ou sur site
Métallier		
Métallier	CP-001962	Fabriquer et poser des ouvrages de métallerie
Métallier	CP-001963	Réaliser et poser des structures métalliques
Monteur dépanneur frigoriste		
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002016	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques monopostes
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002017	Réaliser la maintenance des équipements frigorifiques monopostes ou thermodynamiques
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002018	Réaliser, sur instruction, l'installation, la préparation à la mise en service et la maintenance préventive des équipements frigorifiques complexes ou centralisés
Monteur(se) graphiste vidéo		
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001810	Exploiter un poste de montage pour l'acquisition, la gestion, le montage, la sauvegarde et les sorties des médias
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001811	Exécuter différents types de montage
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001812	Corriger et améliorer des séquences vidéo et son
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001813	Mettre en œuvre des techniques simples de trucages multicouches et d'animation pour réaliser des effets visuels
Négociateur(trice) technico-commercial(e)		
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002134	Prospecter, présenter et négocier une solution technique

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002135	Gérer et optimiser l'activité commerciale sur un secteur géographique déterminé
Préparateur de commandes en entrepôt		
Préparateur de commandes en entrepôt	CP-001183	Effectuer les opérations permettant d'assurer la préparation des commandes en utilisant un chariot automoteur de manutention à conducteur porté de catégorie 1
Secrétaire assistant(e)		
Secrétaire assistant(e)	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire assistant(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier		
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001944	Traiter et suivre administrativement les activités immobilières de transaction, de location et de syndic
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)		
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001945	Assurer le traitement administratif dans un service médical ou social
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable		
Secrétaire comptable	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire comptable	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Secrétaire comptable	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Soudeur		
Soudeur	CP-001638	Souder à plat des ouvrages métalliques
Soudeur	CP-001639	Souder en toutes positions des ouvrages métalliques
Superviseur(se) relation client à distance		

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001739	Gérer l'ensemble des moyens nécessaires aux activités d'une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001740	Manager une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001741	Contribuer à l'amélioration des activités d'un centre de relation client à distance
Technicien supérieur d'études en construction métallique		
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001618	Elaborer en avant-projet des conceptions techniques de construction métallique
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001619	Exploiter une note de calculs de construction métallique et produire le dossier d'exécution
Technicien supérieur d'études en génie climatique		
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001924	Réaliser le bilan thermique, les études de chauffage à eau chaude et de sanitaire d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment non climatisé
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001925	Réaliser le bilan thermique, les études de ventilation et de climatisation de confort d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic		
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	CP-001850	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements thermiques des installations de climatic
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	CP-001851	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements de conditionnement d'air des installations de climatic
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	CP-000622	Assurer la gestion du personnel, la gestion des contrats des installations et l'action commerciale
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	CP-001316	Réaliser des diagnostics, des expertises et des études d'amélioration des installations de climatic
Technicien supérieur en système d'information géographique		
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001795	Concevoir et réaliser un projet de système d'information géographique
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001796	Exploiter un système d'information géographique

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime		
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001086	Organiser et contrôler une opération de transit aérien et maritime, en utilisant l'anglais
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre		
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001085	Organiser et contrôler l'ensemble des opérations d'un service d'exploitation des transports
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien(ne) d'assistance en informatique		
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001940	Intervenir et assister sur poste informatique auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001941	Assister en centre de services informatiques et numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001942	Intervenir et assister sur les accès et services de réseaux numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises		
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002141	Prendre, rechercher et traiter les commandes de transports terrestres de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002142	Organiser et suivre une opération de transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002143	Suivre la qualité de service, prévenir et traiter les litiges
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel		
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002076	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002077	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002078	Assurer la mise en service des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002079	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) en logistique d'entrepotage		
Technicien(ne) en logistique d'entrepotage	CP-001863	Coordonner et contrôler les opérations liées aux mouvements des marchandises en entrepôt
Technicien(ne) en logistique d'entrepotage	CP-001864	Organiser l'activité des équipes et la gestion du matériel de la zone d'entrepotage
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents		
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001824	Installer et assurer la maintenance des systèmes d'impression
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001825	Déployer, maintenir et faire évoluer des solutions de gestion globale de documents
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise		
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001681	Exploiter le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001682	Installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001683	Maintenir le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise et contribuer à le faire évoluer
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique		
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001995	Intervenir et assister en centre de services sur l'environnement de travail utilisateur
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001996	Intervenir et assurer le support sur les systèmes et les réseaux informatiques
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001997	Intervenir et assurer le support sur les serveurs d'applications
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes		
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001614	Organiser et planifier les moyens techniques et humains permettant le transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001615	Suivre au quotidien le déroulement des opérations de transport routier de personnes

INTITULÉ TITRE	CODE CERTIFICAT	INTITULÉ CERTIFICAT
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique		
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001911	Piloter les activités du site logistique
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001912	Elaborer et mettre en œuvre des solutions techniques en réponse aux besoins du site logistique, y compris en anglais
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications		
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002003	Exploiter les réseaux informatiques et de télécommunications et maintenir la continuité de service
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002004	Mettre en œuvre et gérer des réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002005	Sécuriser, administrer et proposer des solutions de réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques		
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001998	Exploiter et administrer les postes de travail, les serveurs et les réseaux
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001999	Exploiter et administrer les services fournis par la production informatique
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-002000	Proposer et intégrer des solutions pour l'évolution du système informatique

Brochure n° 3225

Convention collective nationale
IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP-RC)

NOR : ASET1550133M

IDCC : 1266

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

- d'affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre,

sont convenues de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propre à la branche de la restauration collective.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2

Objet

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective désignée CPNEFP-RC. Elle a pour objet, conformément à l'ANI du 10 février 1969, tel que modifié :

- de permettre aux salariés de suivre une formation professionnelle, voire d'acquérir une qualification ou une certification professionnelle ;
- de définir, d'orienter et de promouvoir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche ;

- de mettre en œuvre toutes initiatives et de rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, de conduire toute action susceptible d'anticiper et de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 3

Attributions

Sont confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle les attributions suivantes :

Article 3.1

Attributions d'ordre général en matière d'emploi

Procéder ou faire procéder, notamment par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, aux niveaux tant national que régional : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs.

Procéder ou faire procéder à toutes études entrant dans le champ de compétences de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Contribuer, à la demande des entreprises, par des propositions, à la sécurisation de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Article 3.2

Attributions en matière de formation professionnelle

Examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche.

Définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :

- objectif de la formation ;
- public ciblé ;
- contenu de la formation ;
- durée de l'action de formation ;
- niveau de l'action de formation ;
- sanction de la formation ;
- organisation collective de l'action de formation.

Etablir la liste des formations éligibles au compte personnel formation (CPF), conformément aux articles L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer cette liste.

Recenser les formations, facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risque, visées aux articles L. 4162-5 et L. 6323-16 du code du travail.

Définir les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranches et créer les certificats de qualification professionnelle de la branche. Il est précisé que la CPNEFP-RC continuera à développer et à promouvoir les CQP-IH correspondant aux besoins de la branche de la restauration collective.

Identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée.

Définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics, et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP-RC par le législateur, un accord national interprofessionnel ou un accord de branche.

La CPNEFP-RC peut, par ailleurs, prendre l'initiative d'établir toutes liaisons et coordinations nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées, ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Article 3.3

Composition

La CPNEFP-RC est composée de deux collèges :

- un collège salariés composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- un collège employeurs avec un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Article 3.4

Organisation

Lors de la première réunion, la CPNEFP-RC élit, pour une période de 3 ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant chacun(e) à un collège différent et présenté(e)s par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. La vice-présidence est attribuée à l'autre collège.

La CPNEFP-RC se réunit en plénière trois fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande de la majorité des organisations signataires du présent accord de l'un des collèges, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du secrétariat de la CPNEFP-RC.

Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés au sein de la CPNEFP-RC par les organisations professionnelles d'employeurs de la branche et signataires du présent accord.

Les ordres du jour seront établis par le secrétariat de la CPNEFP-RC et soumis à l'approbation du président et du vice-président au plus tard 3 semaines avant la réunion plénière.

Toute question diverse pourra être proposée par écrit jusqu'à la date de la réunion plénière et devra, pour être abordée, être acceptée en début de réunion à la majorité simple des membres présents ou représentés.

La CPNEFP-RC exprime sa volonté d'être accompagnée dans ses travaux par les services techniques du FAFIH. Elle confie à la structure paritaire de certification l'ingénierie de ses propres certificats de qualification professionnelle (CQP).

La CPNEFP-RC pourra recourir aux services de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Les représentants de la branche de la restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle (CRPEFP) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article 3.5

Délibérations et avis

Les décisions de la CPNEFP-RC sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La CPNEFP-RC peut valablement délibérer dès lors que 1/3 au moins des membres de chacun des collèges est présent ou représenté.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de deux voix ; le collège employeurs dispose d'un nombre égal de voix.

Chaque membre pourra se faire représenter par un autre membre de la commission et de son collègue dûment mandaté à cet effet, étant entendu que le nombre de pouvoirs détenus par un membre de la CPNEFP-RC est limité à deux en plus de sa propre voix.

Article 3.6

Fonctionnement de la CPNEFP-RC

Chaque organisation syndicale pourra, dans la limite de deux membres, prétendre au remboursement, par les organisations patronales et sur justificatifs, des frais engagés, dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Article 4

Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence de la création d'une CPNEFP propre à la branche de la restauration collective :

- l'article 8 de l'avenant 47, relatif aux classifications des emplois et salaires de la restauration collective, est annulé ;
- les termes « CPNE-IH » sont remplacés par « CPNEFP-RC » dans les articles suivants de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective :
 - article 3.1 « Mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi » ;
 - article 3.2 « Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises » ;
 - article 6 « Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle ».

Article 5

Révision ou dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande d'un des membres signataires.

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC 2 mois avant la date de la prochaine réunion.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à toutes les parties signataires 1 mois avant la réunion.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties, avec un préavis de 2 mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEFP-RC entraîne, de droit, sa dissolution.

Article 6

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 7

Extension

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 accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 2 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;
SNERS.

Syndicats de salariés :

CGT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 14 JANVIER 2015
DE LA FÉDÉRATION INOVA CFE-CGC
À L'ACCORD RELATIF À LA CONSTITUTION DE LA CPNEFP-RC

NOR : ASET1550134M
IDCC : 1266

Paris, le 14 janvier 2015.

La fédération INOVA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, service des conventions et accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3, du code du travail, notre fédération INOVA CFE-CGC vous fait part de son souhait d'adhérer à l'accord relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) ratifié par les partenaires sociaux en date du 2 décembre 2014.

Cette adhésion prend effet à dater de ce jour.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 02-14 DU 20 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550131M
IDCC : 1261

Entre :

Le SNAEC SO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

L'USPAOC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimum de branche

Dans l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le troisième alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 17 482 € annuels brut. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 53,45 €.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 20 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale

IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 58 DU 5 NOVEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 5 JUIN 2006

RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1550148M

IDCC : 1316

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser et compléter l'avenant n° 3 du 19 mars 2013 qui a modifié l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du tourisme social et familial afin de :

1. Préciser les obligations des entreprises adhérentes lors d'une opération de restructuration ;
2. Le mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
3. Mettre en place un mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er}

A l'accord précité du 5 juin 2006 modifié par l'avenant n° 3 du 19 mars 2013, il est convenu d'ajouter un article 8.5 rédigé comme suit et intitulé « Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique » :

« En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire. Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date d'effet du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail. »

Article 2

A l'article 2 de l'accord du 5 juin 2006, il est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 3

L'article 3.1.1 intitulé « Non-cadres bénéficiaires du régime » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit :

- pour les garanties frais de santé : personnel non cadre justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente : personnel non cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial. »

Article 4

L'article 4.1.4 A intitulé « Allocation obsèques » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« A. – Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus à l'exception des majeurs sous tutelle ou des personnes placées en établissement psychiatrique, il est versé une allocation obsèques dont le montant s'élève à 105 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette allocation est versée au participant en cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge, au conjoint en cas de décès du participant et, à défaut, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs. »

Article 5

L'article 4.2.5 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.2.5. Durée des prestations incapacité temporaire de travail

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, à l'exception des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant pour en bénéficier.

Le versement cesse :

Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale :

- dès que le salarié reprend son activité professionnelle, hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;

- au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
 - à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 6

L'article 4.3.4 intitulé « Durée des prestations » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« 4.3.4. Durée des prestations invalidité/incapacité permanente

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente ou une pension de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- soit à la date à laquelle le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- soit à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- soit à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 7

L'article 6.2 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

« Maintien de garanties au titre de l'article 4
de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

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

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

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

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

Les prestations du régime d'accueil proposé seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, dans le but de maintenir une couverture complémentaire santé adaptée à la situation personnelle des bénéficiaires, les organismes désignés proposeront des prestations additionnelles.

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

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8
du code de la sécurité sociale (portabilité)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient 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 :

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

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

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

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

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 8

L'article 7 intitulé « Conditions de suspension des garanties » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

Conditions de suspension des garanties

7.1. Suspension du contrat de travail
rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice du régime et des garanties du présent accord est maintenu au participant dont le contrat de travail est suspendu quel qu'en soit le motif pour la période au titre de laquelle il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu, excepté pour le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8.

7.2. Suspension du contrat de travail
rémunérée ou indemnisée

Mis à part le cas particulier des garanties décès prévu à l'article 4.1.8 et les dispositions mentionnées ci-dessus, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne donnant lieu à aucune indemnisation.

Les cas de suspension visés sont notamment les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 à L. 3142-80 et suivants du code du travail ;
- journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;
- congé de formation.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié), calculées sur la base du dernier salaire mensuel précédant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 9

L'article 12.3 intitulé « Salariés non cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total non-cadres	2,32	3,08	1,55	2,06	3,87	5,14

Article 10

L'article 12.4 intitulé « Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juin 2006 est désormais rédigé comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,56	1,56	1,04	1,04	2,60	2,60
Total cadres	2,44	3,20	1,63	2,14	4,07	5,34

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 11

L'article 3.3 intitulé « Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle) » de l'accord du 4 avril 2007 est renommé « Taux de cotisation (régime local Alsace-Moselle) » et désormais rédigé comme suit.

« Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total non-cadres	1,85	2,61	1,24	1,75	3,09	4,36

Cotisations cadres (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 ^e au 1 095 ^e jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous-total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,09	1,09	0,73	0,73	1,82	1,82
Total cadres	1,97	2,73	1,32	1,83	3,29	4,56

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel. »

Article 12

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2014, à l'exception des dispositions relatives :

- au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014 ;
- aux modifications des taux de cotisations dont la date de prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Article 13

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

Fait à Pantin, le 5 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SATPS ;
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 28 du 12 juin 2014	113
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 59 du 27 novembre 2014	116
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 24 du 10 mars 2014	119
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 95 du 23 octobre 2014 .	140
Exploitations de polyculture-élevage (Manche ([salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 12 décembre 2014.....	144

Convention collective
IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)
(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

AVENANT N° 28 DU 12 JUIN 2014

NOR : AGRS1597032M
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;
La CFTC-Agri ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Seuil minimal du temps partiel et organisation

Le seuil minimal hebdomadaire du temps partiel est fixé à 7 heures pour tous les salariés.

Les salariés au-dessous du minimum hebdomadaire de 24 heures verront leurs horaires regroupés en demi-journées complètes.

Les demi-journées devront comporter au minimum 3 heures.

Recours aux heures complémentaires : les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat ; la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Paiement des heures complémentaires : les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail, afin d'augmenter temporairement la durée de travail.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire est limité aux mêmes cas prévus pour le CDD.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire ne donnent pas lieu à majoration.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire seront majorées de 25 %.

La partie employeur propose d'instaurer un comité de suivi, afin de prendre en compte l'évolution du temps partiel dans les coopératives.

Article 2

Création d'un nouveau coefficient : « Coefficient 400. – Maître fromager cadre dirigeant »

En sus des missions confiées au maître fromager coefficient 380 (art. 3 de l'annexe I « Rôle général du maître fromager et fromager »), le maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 se verra attribuer les prérogatives suivantes :

- il bénéficiera d'une délégation financière dont les modalités seront prévues lors de la rédaction du contrat de travail ;
- il participera activement au process de recrutement des salariés qu'il managera ;
- il réalisera les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il référera, en matière disciplinaire, des situations au président, et, ensemble, ils conviendront de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il sera force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participera au conseil d'administration (sauf intérêt personnel) ;
- il assurera la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier ;
- il assurera l'animation de l'équipe de production et réalisera ou supervisera la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos hebdomadaires, récupération et congés payés...) ;
- il sera habilité, en cas d'événement suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire.

La rémunération brute annuelle globale du maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur (pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale en 2014 est de 37 548 €).

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail, à savoir trois modalités possibles :

- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

Elle s'apprécie sur l'année civile et est calculée au prorata du temps de travail effectif.

Article 3

Demande d'extension. – Dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électro-

nique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

AVENANT N° 59 DU 27 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597031M

IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'article 27 de la convention collective, afin d'intégrer le dispositif de portabilité.

Article 1^{er}

A l'article 27 de la convention collective, les dispositions du paragraphe 1 « Cotisations » du chapitre IV « Dispositions communes » sont remplacées par les suivantes.

« 1. Cotisations

Les taux de cotisation afférents aux garanties de prévoyance sont :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,86	0,51	0,35
Assurance des charges sociales patronales	0,21	0,21	–
Invalidité	0,66	0,33	0,33
Décès	0,42	0,21	0,21
Total	2,15	1,26	0,89

Article 2

L'article 27 est complété par les dispositions suivantes :

« 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe à l'avenant n° 59 du 27 novembre 2014.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi 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 parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui, sous réserve de l'alinéa ci-dessous, prendra effet au 1^{er} juin 2015. En cas d'arrêté d'extension postérieur au 1^{er} juin 2015, il entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant l'extension.

L'article 2 du présent avenant prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Fait à Caen, le 27 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

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

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

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

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 24 DU 10 MARS 2014

NOR : AGRS1597035M
IDCC : 9791

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

La fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

[Pour mémoire (refonte de la table des matières).]

Article 2

L'article 4 est modifié comme suit :

Alinéa 3 :

« La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE (toutes les organisations représentatives dans le champ d'application, tant du côté employeur que du côté salarié, sont convoquées), étudie les modifications demandées. »

Article 3

L'article 5 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La dénonciation peut être introduite au plus tôt 1 an après la signature de la convention par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Alinéa 3 :

« La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE, étudie la nouvelle convention. »

Article 4

L'article 6 est modifié comme suit :

Alinéa 2 :

« La commission est réunie à la diligence de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE ou d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière signataire de la présente convention. Elle statue notamment sur les difficultés découlant de l'application des clauses de la convention et, éventuellement, des avenants. »

Article 5

L'article 8 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions de la deuxième partie, livre I^{er}, du code du travail sont reconnus. »

Article 6

L'article 10 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Lorsque les syndicats ou sections agricoles d'ouvriers désigneront des délégués syndicaux inter-entreprises ou de canton, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le responsable de la section agricole de la DIRECCTE des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la présente convention. »

Alinéa 3 :

« Le nom de chaque délégué sera communiqué à son employeur et aux organismes employeurs signataires de la convention par pli recommandé avec avis de réception ainsi qu'au responsable de la section agricole de la DIRECCTE. »

Article 7

L'article 11 est modifié comme suit :

« Les entreprises qui occupent au moins 11 salariés pendant 12 mois – consécutifs ou non – au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder au plus tous les 4 ans à l'élection des délégués du personnel. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 8

L'article 12 est modifié comme suit :

« Les entreprises qui occupent au moins 50 salariés pendant 12 mois – consécutifs ou non – au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder au plus tous les 4 ans à l'élection d'un comité d'entreprise. Cette élection peut être concomitante avec celle des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 9

L'article 13 est modifié comme suit :

« Les employeurs des représentants du personnel salarié d'exploitations ou d'entreprises relevant de la présente convention et signataires sont indemnisés par les organisations syndicales représentatives des employeurs de main-d'œuvre, dont ils sont adhérents, selon les modalités prévues par l'AFNCA.

Les heures de délégation attribuées aux délégués syndicaux, du personnel et aux élus du comité d'entreprise peuvent être reportées sur les 2 mois suivants, dû au particularisme de la profession et aux pointes de travail saisonnières. »

Article 10

L'article 14 est modifié comme suit :

« Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

1. Forme du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelée à le remplacer ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail, en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4141-2, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. Il doit être établi en deux exemplaires.

2. Période d'essai

(art. L. 1242-10 du code du travail)

La durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les autres cas.

En cas de rupture de la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à (art. L. 1221-25 du code du travail) :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence. »

Article 11

L'article 15 est modifié comme suit :

L'alinéa 4 est modifié ainsi qu'il suit :

« Ces contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Le paragraphe intitulé « Période d'essai » de l'article 15 est modifié ainsi qu'il suit :

« 2. Période d'essai (art. L. 1221-19 du code du travail)

Tout engagement de salarié à l'essai doit être expressément stipulé dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise, techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- ouvriers, employés : 4 mois ;
- agents de maîtrise, techniciens : 6 mois ;
- cadres : 8 mois.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à (art. L. 1221-25 du code du travail) :

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

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures s'il compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'ouvrier reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. »

Article 12

L'intitulé du titre V est modifié comme suit : « Titre V. – Classification des emplois et rémunération. »

Article 13

L'article 16 est modifié comme suit :

« La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétences.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire horaire habituel.

Chaque salarié est amené à être polyvalent. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieure comporte une période probatoire de 1 an. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

Le salarié ne peut refuser d'accomplir exceptionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans transfert de responsabilité (on ne pourra reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification) ; dans ce cas, le salarié recevra une prime correspondant au différentiel de la rémunération du temps de travail sur la base de la classification correspondante par rapport à son salaire habituel.

1.1. Classification des emplois des ouvriers et employés (hors CUMA)

Niveau I. – Agent de production (ou d'exécution)

Echelon 1

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

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

Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers ;
- travaux simples de culture et d'élevage ;
- entretien des abords ;
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglages ;
- travaux simples en horticulture ;
- agrotourisme : femme de ménage, plongeur, commis de cuisine, aide au service en salle, aide-vendeur sur les marchés, aide à la préparation de conserves, ouvrier de conditionnement ;
- bureau : travaux simples de saisie, de classement, de pointage.

Une concertation aura lieu au bout de 1 an de présence continue dans l'entreprise, en vue de l'accès éventuel au niveau II, échelon 1.

Niveau II. – Agent technique

Echelon 1

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- traite ;
- soins courants aux animaux ;
- conduite de tracteurs et autres engins agricoles avec des outils demandant des réglages simples ;
- agrotourisme : serveur en salle ;
- bureau : enregistrements comptables simples ;
- filière administrative et comptable : il assure les enregistrements comptables simples, le contrôle des stocks, informe sur les plannings établis par les responsables.

Echelon 2

Outre les tâches prévues à l'échelon 1, le salarié doit maîtriser des savoir-faire spécifiques :

- filière machinisme : conducteur de machines. Il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant ;
- filière administrative et comptable : il assure la tenue des comptes, la préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau II relèvent des connaissances techniques du CAP, acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Niveau III. – Agent technique qualifié

Echelon 1

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou de son représentant :

- filière machinisme : conducteur-réparateur. Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courante conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechange et des approvisionnements en consommables (huile, ficelle...), le suivi des plannings de mise à disposition. Il enregistre et affecte les temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur ;
- filière administrative et comptable. Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux l'ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion et de la trésorerie, l'établissement des prix de revient... Il peut établir des budgets prévisionnels et la tenue des plannings, sur information des responsables.

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

Echelon 2

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais ouvrant sur une autonomie plus large et sur une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux sous contrôle *a posteriori* de l'employeur :

- filière machinisme : conducteur-réparateur. Le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayage, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives précises données par l'employeur, à procéder à l'achat de certaines pièces de rechange ou de petits matériels d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages ;

- filière administrative et comptable : le titulaire doit être capable, par son expérience, d’assurer la préparation des documents de gestion, d’établir le bilan et le compte de résultat, les déclarations administratives, fiscales et sociales. Il établit les tableaux de bord nécessaires aux responsables. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou de l’expert-comptable.

Ces emplois aux échelons 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEP, acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Niveau IV. – Agent technique hautement qualifié

Echelon 1

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

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

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

Echelon 2

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

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

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

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

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

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

1.3. Classification des emplois de techniciens et d’agents de maîtrise. – Polyculture-élevage et CUMA

La classification des emplois de techniciens et d’agents de maîtrise est établie comme suit :

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

Echelon 1

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l’organisation et l’exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d’analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

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

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

Echelon 2

Agent de maîtrise

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

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

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

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

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou certains résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

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

Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

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

Article 14

L'article 17 est modifié comme suit :

« Les salaires sont définis par avenant à la présente convention et sont renégociés au minimum une fois par an. La commission mixte se réunit pour examiner cette question à l'initiative de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Elle peut également se réunir après avoir été saisie d'une demande formulée par l'une des parties. »

Article 15

L'article 18 est modifié comme suit :

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les conditions prévues par l'article L. 3221-2 du code du travail. »

Article 16

L'article 19 est modifié comme suit :

« Le salarié en contrat à durée déterminée reçoit, à l'issue de la relation contractuelle, une indemnité de fin de contrat, destinée à compenser la précarité de sa situation ; cette indemnité est fixée au taux de 10 %. Elle se calcule sur l'ensemble de la rémunération brute, indemnité de congés payés incluse.

Les salariés embauchés dans ces conditions pour l'accomplissement de travaux saisonniers sont exclus du bénéfice de cette majoration ainsi que dans les autres cas énumérés à l'article L. 1243-8 du code du travail. »

Article 17

L'article 20 est modifié comme suit :

A la fin de l'alinéa 3, il est ajouté :

« – au-delà de 7 ans, il est attribué un congé d'ancienneté défini à l'article 45 *bis* ».

Article 18

L'article 22 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Les apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit, sont rémunérés dans les conditions prévues aux articles L. 6222-27, D. 6222-26 à D. 6222-35 et R. 6222-4 du code du travail. »

Alinéa 2 :

« Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-35 du code du travail, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. »

Article 19

L'article 23 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« L'employeur qui occupe un salarié qui ne peut accomplir, en raison d'un handicap, son travail dans des conditions normales de rendement ou d'efficacité peut être autorisé à pratiquer un abattement sur le tarif horaire de la catégorie du poste de travail. Il doit présenter, conjointement avec le salarié, une demande en ce sens à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). »

Article 20

L'article 24 est supprimé.

Article 21

Le titre VI est supprimé.

Article 22

L'article 25 devient l'article 24.

Article 23

L'article 26 devient l'article 25.

Article 24

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25

Frais de déplacement et interruption d'activité

Les frais de déplacement kilométriques pendant les heures de travail sont à la charge de l'employeur. Si les salariés ou apprentis utilisent pour de pareils déplacements leur véhicule personnel, ils perçoivent une indemnité égale au produit du nombre de kilomètres séparant le lieu de travail du siège de l'établissement et vice versa, ou un chantier d'un autre et vice versa, par le tarif kilométrique applicable aux agents d'administrations publiques.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaire pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail. »

Article 25

L'article 26 est modifié comme suit :

« Article 26

Prime de panier

Les salariés ont droit au remboursement de leurs frais de panier à raison de :

- travailleurs en équipes successives : une fois le minimum garanti (MG) par jour ;
- travailleurs en déplacement lorsque leurs conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu de travail pour le repas : deux fois le minimum garanti (MG) par jour.

Cette prime n'est pas due si l'employeur fournit le repas.

Cette prime n'est pas due si l'employeur décide de rembourser les frais réellement engagés par le salarié sur la base des justificatifs hôteliers. »

Article 26

Le titre VII est supprimé.

Article 27

L'article 28 est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail. »

Article 28

Le titre VIII devient le titre VI.

Article 29

L'article 32 est modifié comme suit :

« Horaire individualisé

L'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures effectuées par chaque salarié ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Ce document est tenu à disposition des agents de contrôle. Il doit être conservé pendant 5 ans.

Lors de la remise de la paie, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un double de l'horaire enregistré.

Horaire fixe

L'employeur affiche cet horaire dans chacun des lieux auxquels il s'applique aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ; ce document est communiqué ainsi que ses modifications à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Cet horaire peut prévoir des variations saisonnières ; il doit être strictement respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Ces dispositions sont applicables quel que soit le contrat de travail : CDD, CDI, temps plein, temps partiel. »

Article 30

L'article 33 est modifié comme suit :

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail effectué à plus de 10 heures. Cependant, l'employeur peut faire accomplir jusqu'à 12 heures par jour, dans la limite de 5 jours consécutifs, sous réserve d'une information préalable de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

Le nombre d'heures effectuées au titre de cet accroissement temporaire d'activité ne peut être supérieur à 50 heures par période annuelle. »

Article 31

L'article 34 est modifié comme suit :

« La durée hebdomadaire maximale est fixée à :

- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne, calculées sur 12 mois consécutifs.

Tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire à l'occasion de circonstances exceptionnelles doit faire l'objet d'une demande préalable motivée auprès du responsable de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. »

Article 32

L'article 37 est modifié comme suit :

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures.

La durée annuelle maximale du travail est cependant portée à 2 000 heures :

- dans les CUMA ;
- dans toutes les autres entreprises, lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent. »

Article 33

L'article 38 est modifié comme suit :

« Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés cadres et non cadres.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification tels que définis dans l'accord national de méthode du 18 décembre 1992.

Ces salariés peuvent donc être amenés à effectuer une ou plusieurs des tâches suivantes :

- organiser leur travail en application de consignes précises, voire prendre des initiatives en fonction des changements intervenus pendant l'exécution de leur travail ;
- encadrer occasionnellement des salariés saisonniers ;
- pratiquer sur leurs machines les premières réparations ;
- détecter des anomalies ;
- ...

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail ; ce document fait apparaître les durées hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu, à la fin de la période annuelle fixée, à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée. »

Article 34

L'article 40 est modifié comme suit :

Alinéa 3 :

« Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas,

aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail ; le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé à l'article 25 de cette convention. »

Article 35

L'article 41 est modifié comme suit :

« Tout travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ; il est rémunéré avec une majoration de 50 %.

Pour les activités d'agrotourisme, tout travail effectué de 21 heures à 24 heures est majoré de 15 % et tout travail effectué de 24 heures à 6 heures est majoré de 50 %.

(Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le code du travail et dérogation accordée par l'inspection du travail.) »

Article 36

L'article 43 est modifié comme suit :

« a) Dérogation au repos dominical

Toutefois, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise – soins des animaux, opérations devant être effectuées quotidiennement et ne pouvant être différées, conduite des appareils fonctionnant en continu, traitement des matières susceptibles d'altération très rapide –, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois sur quatre, à l'exception de l'agrotourisme ;
- demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

b) Suspension du repos hebdomadaire et récupération

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

c) Rémunération des heures de travail accomplies le dimanche

La rémunération des heures de travail accomplies le dimanche est majorée de 50 %.

Dans les activités d'agrotourisme, les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 15 %.

Dans les activités d'élevage, les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. »

Article 37

L'article 44 est modifié comme suit :

Les deux derniers alinéas de l'article 44 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Pour les activités d'agrotourisme :

Il sera attribué :

- soit un salaire majoré de 15 % ;
- soit un repos majoré de 15 %.

Pour les activités d'élevage :

Il sera attribué :

- soit un salaire majoré de 25 % ;
- soit un repos majoré de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires. »

Article 38

Le titre IX devient le titre VII.

Article 39

L'article 45 est modifié comme suit :

Les alinéas 1 et 2 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« 1. Durée du congé

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur (art. L. 3141-1 du code du travail).

La durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, effectif chez le même employeur. Pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée et qui n'ont pas pu prendre leurs congés, une indemnité compensatrice de congés payés, d'un montant de 1/10 du salaire brut, est due quelle que soit la durée du contrat. La durée maximale annuelle des congés payés est fixée à 30 jours ouvrables. »

Les alinéas 6 et 7 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« 3. Ordre des départs

L'ordre des départs est fixé par l'employeur conformément aux articles L. 3141-14 et D. 3141-6 du code du travail, après avis des délégués du personnel ou, en leur absence, des salariés concernés.

Il doit notamment être tenu compte de la situation de famille et des possibilités de congés du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire du Pacs. »

Article 40

L'article 45 *bis* est modifié comme suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2007, une journée de congé d'ancienneté sera attribuée aux salariés justifiant de 7 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Cette journée sera majorée de 1 journée supplémentaire de congé d'ancienneté tous les 5 ans.

Le cumul des jours de congé d'ancienneté est plafonné à 5 jours ouvrés.

Paiement des jours de congé d'ancienneté

Pour le paiement des jours de congé d'ancienneté, seront applicables les règles de calcul relatives au principe du maintien de salaire. »

Article 41

L'article 46 est modifié comme suit :

« – décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin notoire : 3 jours ».

Il est ajouté un dernier alinéa :

« En cas de décès d'un parent ci-dessus listé, le salarié pourra bénéficier de 2 jours supplémentaires d'absence non rémunérés. L'absence sera justifiée et non rémunérée. »

Article 42

L'article 47 est modifié comme suit : « Article 47. – Absences et congés exceptionnels ».

Il est ajouté trois points de suspension à la suite du mot formation.

Il est inséré un alinéa 2 :

« Le salarié pourra bénéficier de 2 jours d'absence non rémunérés pour convenance personnelle, sous réserve d'avertir l'employeur au moins 7 jours calendaires au préalable. »

Article 43

Le titre X devient le titre VIII.

Article 44

L'article 48 est supprimé.

Article 45

L'article 49 devient l'article 48.

Article 46

L'article 48 est modifié comme suit :

L'alinéa 1 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le salarié est tenu d'adresser à l'employeur le certificat médical justifiant de son arrêt de travail.

L'indemnisation de cette période est assurée conformément à l'article 65 de la présente convention. »

L'alinéa 3 est modifié ainsi qu'il suit :

« Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail. »

Article 47

L'article 50 devient l'article 49.

Article 48

L'article 49 est modifié comme suit :

La dernière phrase de l'alinéa 2 est modifiée ainsi qu'il suit :

« Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles R. 4624-31 et L. 1226-7. »

Article 49

L'article 51 devient l'article 50.

Article 50

L'article 50 est modifié comme suit :

« La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant les durées fixées par l'article L. 1225-17 du code du travail. »

Article 51

L'article 52 devient l'article 51.

Article 52

L'article 53 devient l'article 52.

Article 53

L'article 54 devient l'article 53.

Article 54

Le titre XI devient le titre IX.

Article 55

L'article 55 devient l'article 54.

Article 56

L'article 54 est modifié comme suit :

Il est inséré un alinéa 6 :

« En matière de durée du travail et de santé et sécurité au travail, les apprentis de moins de 18 ans sont soumis à la réglementation applicable au travail des mineurs. »

Article 57

L'article 56 devient l'article 55.

Article 58

L'article 55 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« Tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, a le droit de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail. »

La dernière phrase de l'alinéa 3 est modifiée ainsi qu'il suit :

« En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre (art. L. 6322-6 du code du travail). »

Article 59

L'article 57 devient l'article 56.

Article 60

L'article 56 est modifié comme suit :

« Les travailleurs salariés qui réunissent les conditions peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail. »

Article 61

L'article 58 devient l'article 57.

Article 62

Le titre XII devient le titre X.

Article 63

L'article 59 devient l'article 58.

Article 64

L'article 58 est modifié comme suit :

« Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, cela dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du personnel, en fonction de la nature des travaux effectués, les équipements de protection individuelle : lunettes, gants, chaussures de sécurité, masques appropriés. Il est responsable de leur bonne utilisation.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Le non-respect des consignes de sécurité par le salarié peut faire l'objet de sanction disciplinaire.

Enfin, le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le salarié peut se retirer d'une telle situation.

Des consignes et des équipements de protection individuelle doivent être donnés au salarié pour respecter les conditions d'utilisation des produits phytosanitaires.

Une trousse de sécurité de première urgence doit être à la disposition du personnel.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin... »

Article 65

L'article 60 devient l'article 59.

Article 66

[Pour mémoire.]

Article 67

L'article 61 devient l'article 60.

Article 68

Le titre XIII devient le titre XI.

Article 69

Le préambule du titre XI est modifié comme suit :

Alinéa 2 :

« L'ancienneté du salarié s'apprécie au premier jour du contrat en cours. »

Article 70

L'article 62 devient l'article 61.

Article 71

L'article 61 est modifié ainsi qu'il suit :

« 1. Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

2. Durée du préavis

– moins de 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;

– plus de 6 mois de présence : 1 mois.

Toutefois, les parties peuvent convenir, par accord écrit, de réduire cette durée. »

Article 72

L'article 63 devient l'article 62.

Article 73

L'article 62 est modifié comme suit :

« 1. Procédure

Tout licenciement, qu'il soit pour motif personnel ou pour motif économique, doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage la rupture du contrat de travail de son salarié doit convoquer celui-ci à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette convocation indique clairement l'objet, la date et le lieu de l'entretien. Il ne peut se dérouler moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.

Elle doit indiquer au salarié qu'en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié dont la liste est disponible en mairie ou dans les services de la DIRECCTE.

L'entretien doit permettre à l'employeur d'exposer les motifs du licenciement et au salarié d'exposer ses arguments.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit exposer au salarié, au cours de l'entretien préalable au licenciement, les dispositifs d'accompagnement social en vigueur.

Après l'entretien, l'employeur notifie le licenciement au salarié par lettre recommandée avec avis de réception en respectant les délais de présentation applicables pour chaque type de licenciement.

La lettre de notification de licenciement expose les motifs du licenciement et mentionne également les droits individuels à la formation dont dispose le salarié.

Durée du préavis :

- moins de 6 mois de présence : 1 semaine ;
- plus de 6 mois de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

2. Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de :

- 3 demi-journées cumulables pour un préavis de 1 mois ;
- 6 demi-journées cumulables pour un préavis de 2 mois. »

Article 74

Les articles 64 et 65 sont regroupés sous un même article 63.

Article 75

L'article 63 est modifié comme suit :

« Article 63

Documents remis par l'employeur en fin de contrat

Lors de la rupture du contrat de travail, il est remis par l'employeur au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation permettant au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'assurance chômage. »

Article 76

L'article 66 devient l'article 64.

Article 77

L'article 64 est modifié comme suit :

Intitulé du paragraphe *a* :

« *a*) Départ volontaire à la retraite ».

Article 78

Le titre XIV devient le titre XII.

Article 79

L'article 67 devient l'article 65.

Article 80

L'article 67 *bis* devient l'article 65 *bis*.

Article 81

L'article 68 devient l'article 66.

Article 82

Le titre XV devient le titre XIII.

Article 83

L'article 69 devient l'article 67.

Article 84

L'article 70 devient l'article 68.

Article 85

L'article 68 est modifié comme suit :

Alinéa 1 :

« La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE par la partie la plus diligente. »

Article 86

[Pour mémoire.]

Article 87

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Classification des emplois de cadres polyculture-élevage et CUMA

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

Niveau I. – Cadre

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

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

Niveau II. – Cadre

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marge globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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

Article 88

L'article 5 est modifié comme suit :

Dernier alinéa :

« Tant l'indemnité légale que l'indemnité conventionnelle sont calculées selon les modalités de l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Article 89

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 90

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 10 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

(Aude)

(12 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 95 DU 23 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597033M

IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC, section départementale de l'agriculture de l'Aude ;

Le syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;

La section départementale de l'Aude du syndicat FO des salariés de l'agriculture ;

Le SYNFOCA ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la complémentaire santé des salariés non cadres de la convention collective de travail du 12 juillet 1978 concernant les exploitations agricoles de la zone céréalière du département de l'Aude. 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 obligatoires et facultatives évoluent, 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^{er}

Le paragraphe « Dispense d'affiliation » de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe IV de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dispenses d'affiliation

Sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié 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 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. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- le salarié 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. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMU-C, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

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.

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.

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, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 2

Les dispositions de l'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 8 « Cotisations » de l'annexe IV de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,21 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire. Ce taux est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations des options facultatives pour une extension facultative et individuelle du régime aux membres de sa famille sont les suivants :

EN POURCENTAGE DU PMSS (cotisation additionnelle à la cotisation exclusivement à la charge du salarié)	
Tarif conjoint	1,21 %
Tarif enfant	0,83 %
Tarif famille	1,81 %

Article 3

A. – Il est ajouté à l'annexe IV de la convention collective un article 9 *bis* « Portabilité » dont les dispositions sont les suivantes :

« 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 VII à la convention collective.

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 de chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée. »

B. – Il est ajouté à la convention collective une annexe VII ainsi rédigée :

« ANNEXE VII

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 :

a) 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 consécu-

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

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

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

d) 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 ;

e) 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 ;

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

Article 4

Les dispositions de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » de l'annexe IV de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Suspension du contrat de travail pour un motif
non lié à la maladie, l'accident ou la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité
donnant lieu à paiement d'indemnités journalières ou à maintien de salaire par l'employeur

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour les articles 3 et 4, qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Article 6

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 23 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Manche)
(28 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 12 DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597034M

Entre :

La FDSEA de la Manche ;

La fédération des CUMA de Basse-Normandie, comité Manche,

D'une part, et

Le SGA CFDT Manche ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est rappelé que l'accord collectif faisant l'objet du présent avenant est un accord autonome de la convention collective de travail du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures légumières et maraîchères, les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Manche (IDCC 9501).

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont décidé de mettre à jour l'accord départemental du 28 juillet 2009 suite aux évolutions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. Elles conviennent ainsi des modifications suivantes.

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe *a* « Montant » de l'article 5.1.1 « Capital décès » sont modifiées comme suit :

« L'organisme assureur verse un capital décès égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ou le cas échéant l'arrêt de travail, ou, en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, égal au salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge. »

Article 2

Les dispositions du premier alinéa de l'article 5.3 « Garantie incapacité permanente toutes origines » sont modifiées comme suit :

« En cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, ou en cas d'incapacité permanente entraînant le versement d'une rente d'invalidité de catégorie 2 ou 3, les salariés bénéficieront d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence. Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3

L'article 7.2 « Taux et répartition » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2

Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est de 1,50 %.

La répartition des cotisations par garantie et la répartition des cotisations entre les employeurs et les salariés pour chacune des garanties sont les suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	ENSEMBLE
Décès	0,45	–	0,45
Incapacité temporaire de travail			
Maintien de salaire (*)	0,26	–	0,26
Relais maintien de salaire	–	0,53	0,53
Cotisation assurance charges sociales patronales	0,10	–	0,10
Incapacité permanente toutes origines	0,07	0,09	0,16
Total	0,88	0,62	1,50
(*) Garantie légale résultant de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.			

Article 4

Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

« En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente toutes origines sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès et incapacité permanente toutes origines est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'incapacité temporaire pour maladie, maternité ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation. »

Article 5

Il est créé un article 7.5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« Article 7.5

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales figurent pour information en annexe à l'avenant n° 3 du 12 décembre 2014.

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 de chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, à l'exception des nouvelles dispositions de l'article 7.5 de l'accord, qui entreront en application à compter du 1^{er} juin 2015.

Article 4

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 12 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150070-000215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
