

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/12 DU 11 AVRIL 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	112

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/12

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [La Réunion]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	4
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	6
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	8
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	10
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015	12
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 15 janvier 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	14
Ateliers et chantiers d'insertion : avis d'interprétation n° 5-14 du 30 avril 2014 relatif à la gestion des promotions.....	16
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 30 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2015	18
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 30 janvier 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2015	20
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	22
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	24
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	26
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 43 du 22 janvier 2015 relatif à la revalorisation des salaires au 1 ^{er} février 2015.....	28
Charcuterie de détail : avenant n° 21 du 10 octobre 2013 relatif aux frais de soins de santé	31
Charcuterie de détail : avenant n° 22 du 10 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	38

Charcuterie de détail : avenant n° 23 du 26 novembre 2014 relatif aux frais de soins de santé.....	44
Edition phonographique : accord du 12 décembre 2013 relatif à la constitution et aux statuts de l'association paritaire.....	47
Fonds d'assurance (formation des salariés des PME) : avenant du 6 janvier 2015 à l'accord du 6 juillet 2011 relatif à l'OPCA AGEFOS PME	52
Fonds d'assurance (formation des salariés des PME) : avenant du 6 janvier 2015 à l'accord du 6 juillet 2011 relatif aux statuts de l'OPCA AGEFOS PME	72
Formation (organismes) : accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	82
Médicaux (cabinets) : avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance....	86
Métallurgie (Eure) : accord du 21 janvier 2015 relatif à l'autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi.....	90
Métallurgie (Eure) : accord du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015	92
Meunerie : avenant n° 43 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015	95
Notariat : avenant n° 26 du 23 janvier 2015 relatif à la contribution financière des employeurs à la formation professionnelle.....	98
Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) : avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	100
Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant n° 131 du 18 février 2015 modifiant l'annexe E de l'accord du 8 décembre 1961	103
Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant n° A-280 du 18 février 2015 modifiant l'annexe V de la convention.....	105
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : avenant n° 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2015.....	107
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 4 février 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2015.....	110

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(LA RÉUNION)

NOR : ASET1550289M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

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 7,47 € pour l'ensemble de la région Réunion, 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(LORRAINE)

NOR : ASET1550286M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

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 7,38 € pour l'ensemble des départements de la région Lorraine, 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1550287M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

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), pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2015, à :

Zone 1 (communauté urbaine de Toulouse métropole) :

– 7,43 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

– 7,51 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse métropole) :

– 7,34 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

– 7,41 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1550290M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

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 7,42 € pour l'ensemble des départements de la région Nord - Pas-de-Calais, 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

**ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(PACA)**

NOR : ASET1550285M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

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 7,52 € pour l'ensemble des départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 JANVIER 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1550288M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point (VP) sont fixées à 7,59 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74, et à 7,50 € pour les départements 07, 26, 42, à compter du 1^{er} janvier 2015 pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront 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 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 Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVIS D'INTERPRÉTATION N° 5-14 DU 30 AVRIL 2014

RELATIF À LA GESTION DES PROMOTIONS

NOR : ASET1550299M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Il est rappelé le champ d'application de l'avenant

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

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

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

II. – La commission paritaire nationale d'interprétation, réunie le 30 avril 2014, a apporté la précision suivante à l'article 3, point 3.3 « Gestion des promotions » :

« Le passage d'un salarié d'une classe conventionnelle à une autre dans une structure qui appliquait la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion préalablement à la date de son extension constitue une promotion professionnelle, à la condition :

- que le salarié se soit vu notifier au cours d'un entretien avec sa hiérarchie sa nouvelle classe conventionnelle ou sur emploi repère et son niveau. Cet entretien aura été obligatoirement suivi d'un avenant contractuel de notification de la classification, signé par les parties. »

A défaut, le salarié ne pourra prétendre à l'augmentation de salaire telle que prévue dans le cadre de la gestion des promotions.

Les changements de niveau à l'intérieur d'un emploi repère ne constituent pas une promotion.

1. Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avis d'interprétation

1. Dépôt de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation est entré en application à la date de signature par les partenaires sociaux, pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 30 JANVIER 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1550305M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des indemnités de petits déplacements, applicables dans la région Midi-Pyrénées aux ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A	10	1,29	1,02
1B	10	2,82	1,86
2	10	5,68	3,96
3	10	8,49	5,05
4	10	11,25	6,70
5	10	14,27	8,51

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat et au greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

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 Toulouse, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 30 JANVIER 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1550301M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 30 janvier 2015 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Midi-Pyrénées à compter du 1^{er} février 2015.

1. Indemnité de repas : 10 €.

2. Indemnités de transport et de trajet :

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone	Montant	Zone	Montant
1A	1,29	1A	1,02

TRANSPORT		TRAJET	
Zone	Montant	Zone	Montant
1B	2,82	1B	1,86
2	5,68	2	3,96
3	8,49	3	5,05
4	11,25	4	6,70
5	14,27	5	8,51

Article 2

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé de travail et remis au secrétariat et au greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 30 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1550304M

IDCC : 1596

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le vendredi 30 janvier 2015 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Article 2

Pour la région Midi-Pyrénées, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, applicables comme indiqué dans les tableaux ci-après.

*Grille des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Midi-Pyrénées
applicable au 1^{er} février 2015*

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 462,83	9,65
– position 2	170	1 496,96	9,87
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 586,32	10,46
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 736,92	11,46
– position 2	230	1 855,39	12,23
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 974,87	13,02
– position 2	270	2 093,34	13,81

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

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 Toulouse, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 30 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)**

NOR : ASET1550300M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), en application et conformément à l'accord national du 12 février 2002, relatif aux barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 30 janvier 2015 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment en Midi-Pyrénées comme suit.

Au 1^{er} février 2015

(En euros.)

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 462,83 1 496,96	9,65 9,87
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 586,32	10,46
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 736,92 1 855,39	11,46 12,23
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 974,87 2 093,34	13,02 13,81

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Garonne, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 30 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1550302M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

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 le 30 janvier 2015 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} février 2015.

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 522,06	10,04
B	1 603,39	10,57
C	1 714,83	11,31
D	1 883,50	12,42
E	2 048,16	13,50
F	2 436,71	16,06
G	2 660,60	17,54
H	2 935,70	19,36

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 des prud'hommes de Toulouse.

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 Toulouse, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 43 DU 22 JANVIER 2015

RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550291M

IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2015, après revalorisation de 1,1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2015

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 548
		Employé d'entretien	1 548
	B	Chauffeur-livreur	1 566
		Employé administratif	1 566
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 583
		Caissier	1 583
		Vendeur	1 583
	B	Secrétaire aide-comptable	1 604
		Boucher préparateur	1 604
		Charcutier traiteur	1 604
		Vendeur qualifié	1 604
		Tripier préparateur	1 604
	C	Caissier aide-comptable	1 629
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 729
		Charcutier traiteur qualifié	1 729
		Tripier préparateur qualifié	1 729
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 768
		Boucher traiteur qualifié	1 768
		Ouvrier tripier	1 768
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 834
IV	A	Comptable	1 842
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 899
	C	Boucher hautement qualifié	1 927
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 927
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 927
		Tripier responsable cuisson	1 927
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 024

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 194
		Responsable de point de vente adjoint	2 194
VI	A	Responsable de laboratoire	2 394
		Responsable de point de vente	2 394
		Responsable hygiène et sécurité	2 394
	B	Assistant chef d'entreprise	2 409
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 698
VII	A	Responsable de laboratoire	3 073
		Responsable de point de vente	3 073
		Responsable des achats	3 073
	B	Responsable d'entreprise	3 150

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 21 DU 10 OCTOBRE 2013
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550296M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 10 octobre 2013 et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 15 du 11 octobre 2012 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Article 1^{er}

*Modification du tableau des prestations garanties
par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé*

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 15 du 11 octobre 2012 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit :

« Article 20.3.D.1

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail-maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	250 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière ⁽²⁾	80 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	200 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	200 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	200 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE)	150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Vaccins anti-grippe et autres	100 % des FR sur présentation de la facture de prescription	
Pilule et patch contraceptif non remboursés (sur prescription)	Crédit de 90 € par année civile	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire Soins dentaires (à l'exception des inlays, onlays) Inlays, onlays Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Inlays cores et inlays cores à clavettes Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale Orthodontie acceptée par la sécurité sociale Orthodontie refusée par la sécurité sociale	100 % de la BR 400 % de la BR 400 % de la BR 330 % de la BR 320 % de la BR 275 % de la BR 275 % de la BR	
Actes dentaires hors nomenclature Parodontologie Implants dentaires	Crédit de 260 € par année civile Crédit de 1 000 € par année civile	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) Prothèses auditives Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 1 000 € par année civile RSS + crédit de 600 € par année civile	
Optique Monture Verres (limité à 2 verres par année civile) (*) Lentilles acceptées par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + 100 € limité à une intervention par année civile RSS + 80 € par verre unifocal simple RSS + 140 € par verre unifocal complexe RSS + 170 € par verre multifocal ou progressif simple RSS + 240 € par verre multifocal ou progressif complexe RSS + crédit de 160 € par année civile Crédit de 160 € par année civile	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale Chirurgie réfractive	Crédit de 800 € par année civile	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale) Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	100 % de la BR 250 €, limités à une intervention par année civile	
Maternité Naissance d'un enfant déclaré Fécondation <i>in vitro</i>	350 € Crédit de 250 € par année civile	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Médecines hors nomenclature Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	40 € par acte, limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 Couverture de l'ensemble des actes couverts par le décret : <ul style="list-style-type: none"> – scellement prophylactique – détartrage annuel complet sus et sous-gingival (effectué en 2 séances maximum) – bilan du langage oral – vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale – vaccin DTP et rubéole – dépistage de l'hépatite B – troubles de l'audition – actes d'ostéodensitométrie 	100 % de la BR	100 % de la BR
SS : sécurité sociale. BR : base de remboursement. RSS : remboursement sécurité sociale. (*) La limite à 2 verres par année civile s'applique même en cas de panachage des types de verre. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base de remboursement ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes. L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.		

Grille optique

(En euros.)

CODE LPP	TYPE DE VERRE	MONTANT par verre
22 61874 – 22 87916 – 22 42457 22 59966 – 22 00393 – 22 26412 22 70413 – 22 03240	Unifocaux simples	80
22 43540 – 22 97441 – 22 42204 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 22 683385 – 22 45036 – 22 06800 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 22 52668 – 22 88519 – 22 99523	Unifocaux complexes	140

CODE LPP	TYPE DE VERRE	MONTANT par verre
22 59245 – 22 64045 – 22 40671 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 22 27038 – 22 99180	Multifocaux ou progressifs simples	170
22 38792 – 22 02452 – 22 34239 22 59660 – 2245384 – 22 95198 22 02239 – 22 52042	Multifocaux ou progressifs complexes	240

Article 2

Allongement de la portabilité

A compter du 1^{er} juin 2014, l'article 20.3.E.4 « Portabilité des droits » de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit :

« Article 20.3.E.4

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité visé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Ainsi, les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de frais de santé à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Date d'effet

Les dispositions du présent article prennent effet au 1^{er} juin 2014.

Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Participants

Sont garantis dans les conditions définies ci-après les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du contrat d'adhésion, mentionnée au présent avenant.

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque :

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

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf stipulations contraires définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Garanties

Les participants bénéficient des garanties frais de santé du présent contrat applicables à la catégorie de personnel à laquelle ils appartenaient lors de la cessation de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Paieement des prestations

L'ancien salarié devra produire à l'organisme assureur le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Cotisations

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Durée. – Limites

Sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise adhérente selon les formalités définies par le présent avenant, le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de non-renouvellement ou résiliation du contrat collectif frais de santé.

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

Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit signaler le maintien des garanties visées par le présent avenant dans le certificat de travail de l'ancien salarié et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. »

Article 3

Date d'effet

A l'exception de l'article 2 relatif à l'allongement de la portabilité, le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie).

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 10 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 22 DU 10 OCTOBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1550297M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer le régime de prévoyance en place.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Le présent avenant modifie les articles suivants de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 :

- l'article 20.2 « Régime de prévoyance » permettant la mise en conformité du régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 (publié le 11 janvier 2012 au *Journal officiel*) relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret fixe les critères à partir desquels peuvent être définies les catégories objectives de salariés afin que les contributions patronales finançant un régime de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

- paragraphe 1^{er} de l'article 20.2.A « Incapacité de travail. – Garantie de salaire » ;
- la garantie « double effet » de l'article 20.2.B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive. – Rente éducation OCIRP » ;
- l'article 20.2.C « Montant et assiette de cotisations ».

L'article 20.2 « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Sont définis en tant que salariés “cadres” pour le présent régime de prévoyance le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés “non cadres” pour le présent régime de prévoyance le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le droit à garantie est également maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice du droit de grève ou de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'un maintien de salaire.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de versement des prestations), au décès du salarié ; à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au dispositif de prévoyance sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 20.2.B (5) en matière de maintien des garanties décès. »

Le point 1 "Montant des indemnités" de l'article 20.2.A est modifié comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, les salariés ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise bénéficieront des indemnités journalières complémentaires dont le montant, y compris les prestations de sécurité sociale brutes, est défini dans les conditions ci-après :

Personnel non cadre :

Pour les salariés non cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an : le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier pendant une période de 30 jours (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) puis à 75 % du gain journalier :

- jusqu'au 240^e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- jusqu'au 365^e jour d'arrêt de travail, pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le premier jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8^e jour d'arrêt de travail.

Personnel cadre :

Pour les salariés cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an, le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier jusqu'au 365^e jour d'arrêt de travail, puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1^{er} jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8^e jour d'arrêt de travail. »

La garantie « double effet » de l'article 20.2.B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive. – Rente éducation » est modifiée comme suit :

« Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

L'article 20.2.C « Montant et assiette des cotisations » est modifié comme suit :

« Non-cadres

GARANTIE	TAUX ET ASSIETTE DE COTISATION
Décès/IAD	0,12 % tranches A et B
Rente éducation	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,71 % tranches A et B
Total	0,90 % TA/TB (0,60 % employeur et 0,30 % salarié)

Cadres

GARANTIE	TAUX ET ASSIETTE DE COTISATION
Décès/IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,84 % tranche A + 1,34 % tranche B
Total	1,60 % tranche A, 2,10 % TB (employeur : 1,55 % TA + 1,05 % TB) (salarié : 0,05 % TA + 1,05 % TB)

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations :

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par de l'organisme assureur.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur. »

Article 2

Date d'effet

Les présentes modifications des articles 20.2, 20.2.A, 20.2.B et 20.2.C entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et s'appliqueront aux sinistres et événements survenus postérieurement à cette date.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander auprès des services centraux du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 10 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

ANNEXE

Article 20.2.A

Incapacité de travail. – Garantie de salaire. – Montant des indemnités

Personnel non cadre

NATURE de l'arrêt de travail	ANCIENNETÉ dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	FRANCHISE	NIVEAU D'INDEMNISATION exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale		
			90 % ⁽²⁾	75 % ⁽²⁾	66 % ⁽²⁾
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 1 an à 5 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	30 jours	210 jours	855 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		203 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 6 ans à 10 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	40 jours	200 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		193 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 11 ans à 15 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	50 jours	315 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		308 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 16 ans à 20 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	60 jours	305 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		298 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 21 ans à 25 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	70 jours	295 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		288 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 26 ans à 30 ans révolus	Néant ⁽¹⁾	80 jours	285 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		278 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	A partir de 31 ans	Néant ⁽¹⁾	90 jours	268 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours	La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	

(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2^e jour intervention de l'organisme assureur.
(2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Personnel cadre

NATURE de l'arrêt de travail	ANCIENNETÉ dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	FRANCHISE	NIVEAU D'INDEMNISATION exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale	
			90 % ⁽²⁾	66 % ⁽²⁾
Accident de travail / Maladie professionnelle	A partir de 1 an d'ancienneté	Néant ⁽¹⁾	365 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours	358 jours	

(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2^e jour intervention de l'organisme assureur.

(2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 23 DU 26 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550298M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la charcuterie de détail ont décidé dès la création du régime de placer la gestion du risque santé au cœur de leurs priorités en accentuant notamment les actions et les démarches liées à la prévention.

En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé rend nécessaire une approche pluridisciplinaire pour restituer une gestion des plus correctes du risque santé pour la branche de la charcuterie de détail.

Cette approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Il a été convenu la création d'un fonds de prévention santé géré par l'association de gestion paritaire « ARTVIE' GEST ».

Les partenaires sociaux ont également décidé d'instaurer un fonds de secours (action sociale) au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail géré par l'association de gestion paritaire « ARTVIE' GEST ».

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Création de l'article 20.3.L « Fonds de prévention santé »
à l'article 20.3 « Régime frais de santé »*

Il est créé, à effet du 1^{er} janvier 2013, l'article 20.3.L « Fonds de prévention santé » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril :

« Article 20.3.L

Fonds de prévention santé

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Les membres de l'association de gestion paritaire «ARTVIE' GEST» décident des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

Le fonds de prévention santé est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

Les actions de prévention sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de prévention santé. »

Article 2

Création de l'article 20.3.M « Fonds de secours » (action sociale) à l'article 20.3 « Régime frais de santé »

Il est créé, à effet du 1^{er} janvier 2011, l'article 20.3.M « Fonds de secours (action sociale) » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril :

« Article 20.3.M

Fonds de secours (action sociale)

Il est créé un fonds de secours (action sociale) ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en situation de détresse selon les critères définis par les membres de l'association de gestion paritaire "ARTVIE' GEST".

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de remboursements de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 et de ses avenants successifs, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Les membres de l'association de gestion paritaire "ARTVIE' GEST" examineront avec bienveillance les dossiers présentés et apporteront leur meilleur soutien possible dans le respect des conditions ci-dessus énoncées.

Le fonds de secours (action sociale) est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail par décision de l'association ARTVIE' GEST.

Les aides à caractère exceptionnel sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de secours (action sociale). »

Article 3

Création de l'article 20.3.N « Association de gestion paritaire ARTVIE' GEST » à l'article 20.3 « Régime frais de santé »

Il est créé, à effet du 1^{er} janvier 2011, l'article 20.3.N « Association de gestion paritaire ARTVIE' GEST » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril.

« Article 20.3.N

Association de gestion paritaire ARTVIE' GEST

A effet du 1^{er} janvier 2011, l'association de gestion ARTVIE' GEST fonctionnera grâce à un budget annuel égal à 1 % de la collecte des cotisations brutes prévues à l'article 20.3.G "Cotisations" de l'article 20.3 "Régime frais de santé" à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010. »

Article 4

Date d'effet

L'article 1^{er} relatif à la création de l'article 20.3.L « Fonds de prévention santé » prend effet le 1^{er} janvier 2013.

L'article 2 relatif à la création de l'article 20.3.M « Fonds de secours (action sociale) » prend effet le 1^{er} janvier 2011.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 26 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA CONSTITUTION ET AUX STATUTS DE L'ASSOCIATION PARITAIRE
NOR : ASET1550310M
IDCC : 2770

Entre :

Le SNEP ;

L'UPFI,

D'une part, et

La FEC FO ;

La FILPAC CGT ;

Le FNSAC CGT ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Constitution

En application des dispositions de l'article 8 du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique, les parties décident de créer une association paritaire de gestion régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901.

2. Dénomination

Sa dénomination est : « Association paritaire de l'édition phonographique » (APEP).

3. Objet

Cette association a pour objet de :

- recueillir les sommes destinées au financement du paritarisme ;
- procéder au paiement des cotisations et des indemnisations dans les conditions prévues aux articles 5 et 6 de l'accord sur le financement du paritarisme ;
- tenir une comptabilité et établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter un rapport annuel.

4. Siège

Son siège est domicilié à Neuilly-sur-Seine dans les locaux du SNEP, 14, boulevard du Général-Leclerc, 92200 Neuilly-sur-Seine.

Il pourra être transféré en tout autre endroit par décision du président de l'association.

5. Durée

La durée de l'association est illimitée.

6. Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

- la contribution mutualisée versée par les employeurs telle que prévue à l'article 3 de l'accord sur le financement du paritarisme ;
- toute subvention qui pourrait être accordée par l'Etat ou les collectivités publiques ;
- toute autre ressource autorisée par les textes législatifs ou réglementaires.

7. Fonds de réserve

Sur décision du conseil d'administration, il pourra être constitué un fonds de réserve qui comprendra l'excédent des recettes annuelles sur les dépenses annuelles.

8. Gratuité des mandats

Les membres de l'association – conseil d'administration, bureau et assemblée générale – ne peuvent recevoir aucune rétribution à raison des fonctions qui leur sont conférées.

Néanmoins, après approbation du bureau, il pourra être admis de rembourser les frais et débours des membres de l'association.

9. Assemblée générale

L'assemblée générale est composée paritairement :

- pour le collège employeurs : au moins un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chaque organisation signataire du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique et, en tout état de cause, autant de sièges que les organisations syndicales de salariés ;
- pour le collège salariés : un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national regroupant sous son nom, directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats existants dans la branche, signataire du protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique.

Les membres titulaires et les membres suppléants siègent conjointement aux réunions. Le suppléant n'a droit de vote qu'en cas d'absence du titulaire.

La qualité de membre de l'association se perd soit par démission, soit par radiation prononcée par le conseil d'administration.

Elle se réunit :

En session ordinaire

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an.

Elle peut également être convoquée par le conseil d'administration ou sur la demande du quart au moins de ses membres.

Chaque associé peut s'y faire représenter par un autre membre du même collège muni d'un pouvoir écrit.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours à l'avance et indiquent l'ordre du jour qui est établi par le conseil d'administration sur proposition du bureau.

L'assemblée générale entend les rapports sur la gestion du conseil d'administration et sur la situation morale et financière de l'association.

Elle approuve les comptes de l'exercice et vote le budget de l'exercice suivant.

Les délibérations sont prises à la majorité relative des voix des membres présents ou représentés.

Pour que l'assemblée générale se tienne valablement, il est nécessaire qu'au moins la moitié des membres de chaque collège soit présent ou représenté.

Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième assemblée générale se tient dans un délai maximum de 1 mois. Les décisions sont alors prises quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

En session extraordinaire

Elle se réunit sur convocation du conseil d'administration, adressé 30 jours à l'avance ou à la demande écrite du quart de ses membres. La convocation indique l'ordre du jour établi par le conseil d'administration.

Seule l'assemblée générale extraordinaire peut modifier les statuts de l'association de gestion sur proposition du conseil d'administration.

Elle a également le pouvoir de décider la dissolution de l'association et l'attribution de ses biens.

Les décisions sont prises à la majorité relative des voix des membres présents ou représentés.

Pour que l'assemblée générale extraordinaire se tienne valablement, il est nécessaire qu'au moins la moitié des membres de chaque collège soit présent ou représenté.

Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième assemblée générale extraordinaire se tient dans un délai maximum de 1 mois. Les décisions sont alors prises quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

10. Conseil d'administration

Il est composé des membres siégeant à l'assemblée générale sauf désignation d'une personne différente par l'organisation concernée.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an sur convocation du président ou à la demande de la moitié de ses membres et aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours à l'avance et indiquent l'ordre du jour qui est établi sur proposition du bureau.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés. Les membres titulaires et les membres suppléants siègent conjointement aux réunions. Le suppléant n'a droit de vote qu'en cas d'absence du titulaire.

Pour que le conseil d'administration se tienne valablement, il est nécessaire qu'au moins la moitié des membres de chaque collège soit présent ou représenté.

Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion du conseil d'administration se tient dans un délai maximum de 1 mois. Les décisions sont alors prises quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le conseil d'administration exerce les pouvoirs de gestion et d'administration. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour autoriser tous actes qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale.

Le patrimoine de l'association répond seul des engagements contractés en son nom sans qu'aucun des sociétaires ou des administrateurs ne puisse être personnellement responsable de ces engagements.

11. Bureau

Le conseil d'administration procède à l'élection des membres de son bureau lors de sa première réunion. Ils sont élus pour 4 ans.

Le bureau comprend quatre membres : un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le secrétaire appartiennent au même collège ainsi que le vice-président et le trésorier. Les fonctions alternent tous les 2 ans.

Rôle des membres du bureau :

Le président :

Il convoque les assemblées générales et les réunions du conseil d'administration. Il préside l'assemblée générale et le conseil d'administration.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par le vice-président et en cas d'empêchement de ce dernier, par un administrateur spécialement désigné par le conseil d'administration.

Le secrétaire :

Il est chargé de tout ce qui concerne la correspondance et les archives.

Il rédige les procès-verbaux des délibérations et en assure la transcription sur les registres.

Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par le vice-président et en cas d'empêchement de ce dernier, par un administrateur spécialement désigné par le conseil d'administration.

Le trésorier :

Il procède au recouvrement des cotisations et de toutes les sommes dues ou acquises.

Il est chargé de toutes les questions financières de l'association, et notamment de l'élaboration et de la présentation du budget prévisionnel annuel.

Il rend compte au conseil d'administration de l'état de la caisse.

Il présente un rapport et soumet un bilan à l'assemblée générale.

Les sommes appartenant à l'association seront déposées dans un établissement bancaire désigné par le conseil d'administration.

La procédure de dépôt et de retrait des sommes ainsi que des opérations sur titres sera définie dans le règlement intérieur.

En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par le vice-président et en cas d'empêchement de ce dernier, par un administrateur spécialement désigné par le conseil d'administration.

Le SNEP désignera parmi ses salariés une personne chargée du secrétariat et de l'administration de l'association.

En tant que de besoin, l'association peut, après accord du conseil d'administration, embaucher du personnel.

12. Procès-verbaux

Les procès-verbaux des délibérations de l'assemblée générale sont rédigés par le secrétaire sur des feuilles numérotées et placés les uns à la suite des autres dans un classeur. Ils sont signés par le président et un membre du bureau présent à la délibération.

Les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration sont rédigés par le secrétaire sur des feuilles numérotées et placés les uns à la suite des autres dans un classeur. Ils sont signés par le président et le secrétaire.

Le secrétaire peut délivrer toutes copies certifiées conformes qui font loi vis-à-vis des tiers.

13. Règlement intérieur

Le conseil d'administration arrêtera si nécessaire le texte d'un règlement intérieur qui déterminera les détails d'exécution des présents statuts.

14. Dissolution

La dissolution ne peut être prononcée qu'en assemblée générale extraordinaire, selon les modalités prévues à l'article 9.

L'assemblée générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'association dont celle-ci déterminera les pouvoirs.

15. Formalités

Le président, au nom de conseil d'administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes à l'effet d'effectuer ces formalités.

Les présents statuts ont été adoptés en assemblée générale constituante, tenue le 12 décembre 2013.

Fait en autant d'originaux que de parties intéressées, plus un original pour l'association et deux destinés au dépôt légal.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel national

**IDCC : 1793. – FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS,
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
(6 juillet 1972)**

**AVENANT DU 6 JANVIER 2015
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2011
RELATIF À L'OPCA AGEFOS PME**

NOR : ASET1550292M

Convention du 6 juillet 1972, constitutive du fonds d'assurance formation des salariés des PME, AGEFOS PME, modifiée les 22 juin 1973, 9 avril 1974, 30 juillet 1979, 25 janvier 1985, 10 juillet 1992, 30 novembre 1993, 13 février 1995, 25 mai 1998 et 24 février 2006, devenue, par accord du 6 juillet 2011, accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Les dispositions de l'accord du 6 juillet 2011 relatif à l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME sont ainsi modifiées :

PRÉAMBULE

Les parties contractantes, c'est-à-dire :

- la CGPME, pour la partie patronale ;
- les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, signataires ou ayant adhéré à la convention du 6 juillet 1972 constitutive du fonds d'assurance formation des salariés des PME, AGEFOS PME modifiée, devenue, par accord du 6 juillet 2011, accord national constitutif de l'AGEFOS PME, pour la partie salariée.

Considérant :

1. Le rôle déterminant des TPE-PME françaises et de leurs salariés dans l'économie nationale, notamment du fait de leur rôle en matière de création d'emploi et de développement territorial ;
2. Les caractéristiques particulières de ces TPE-PME, liées à leurs effectifs et à leur organisation, au regard de l'application des dispositions du livre III de la sixième partie du code du travail, intégrant notamment les dispositions de la loi du 5 mars 2014, qui nécessitent de leur apporter une aide :
 - sur un plan général, pour mettre en œuvre, y compris dans la dimension territoriale, des dispositifs de formation professionnelle et des services de proximité adaptés à leur situation ;
 - sur un plan plus spécifique, pour réaliser les actions de formation professionnelle continue au profit de leurs salariés, particulièrement dans le cadre du plan de formation et soutenir l'investissement formation dans les TPE-PME ;
3. La nécessité, pour répondre aux besoins de ces TPE-PME et de leurs salariés en matière de qualification :
 - de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, en particulier à l'intention des personnes peu ou pas qualifiées ;
 - de développer la professionnalisation, tant celle des jeunes que celle des salariés expérimentés ;
 - de faciliter la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

4. L'importance d'une politique de complémentarité entre les objectifs des branches professionnelles et ceux applicables sur le territoire en s'appuyant, en tant que de besoin, sur le croisement des politiques d'emploi et de formation définies au plan national avec les priorités liées aux besoins territoriaux ;

5. L'intérêt, dans le cadre du paritarisme, de développer AGEFOS PME comme acteur majeur du système de formation professionnelle au service des TPE-PME et de leurs salariés ;

Ce qui implique pour AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur, en prenant en compte les réalités territoriales, grâce à son organisation déconcentrée, et celles des branches professionnelles intégrées en son sein, de réaliser les objectifs suivants :

- répondre, sur l'ensemble du territoire national, de façon souple et efficace, aux besoins des entreprises adhérentes et aux aspirations et droits de leurs salariés en matière de formation tout au long de la vie professionnelle, en développant notamment dans l'OPCA la solidarité interprofessionnelle, interrégionale et interbranches ;
- mettre à la disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés un large éventail d'actions de formation et autres actions, en particulier celles relatives à l'information, la sensibilisation et le conseil et en assurer le financement ;
- développer, notamment à travers le plan de formation, dans une optique de professionnalisation, les actions de formation des salariés des entreprises de moins de 300 salariés avec une attention spécifique pour celles de moins de 10 salariés ;
- assurer aux entreprises adhérentes considérées en tant que communautés de travail, tout particulièrement auprès des TPE-PME, un rôle de conseil dans un cadre de proximité ;
- accompagner les entreprises adhérentes dans l'accomplissement de leurs obligations de formation professionnelle et la gestion des moyens financiers qu'elles doivent y consacrer ;
- favoriser au sein des entreprises une meilleure concertation entre les dirigeants et les représentants des salariés, ou à défaut les salariés eux-mêmes, sur l'utilisation des fonds et le choix des actions de formation et autres actions ;
- faciliter la mise en œuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés et sous l'égide du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, la politique de formation des branches professionnelles intégrées en son sein ;
- fournir aux employeurs, aux salariés ainsi qu'à leurs représentants l'information facilitant les choix en matière de formation leur permettant de mieux connaître, en même temps que leurs droits et leurs devoirs, les conditions d'utilisation des services de l'AGEFOS PME ;
- favoriser l'insertion, la réinsertion et la qualification professionnelles, en particulier des jeunes, ainsi que la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel, à travers les dispositions légales et contractuelles en vigueur, notamment le contrat de professionnalisation et les outils nouveaux créés par les partenaires sociaux (POE, contrat de sécurisation professionnelle, compte personnel de formation...) ;

Considérant enfin l'obligation de procéder, au regard des nouvelles dispositions légales et réglementaires, aux adaptations nécessaires et à la mise en conformité des textes régissant AGEFOS PME,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ et objet de l'OPCA AGEFOS PME

AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, est un organisme paritaire collecteur agréé dont le champ d'intervention est national et interprofessionnel, comprenant les départements et territoires d'outre-mer.

Il intègre par ailleurs des branches professionnelles ayant désigné par accord collectif AGEFOS PME pour la collecte et la gestion des contributions à la formation professionnelle de leurs entreprises.

Il a pour objet, sous la responsabilité d'un conseil d'administration national paritaire :

1. De percevoir et de gérer :
 - les contributions légales obligatoires visées aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, versées par les entreprises ;
 - les contributions supplémentaires, de nature conventionnelle ou volontaire, visées à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées par les entreprises ;
 - les versements des entreprises visées à l'article L. 6242-1 du code du travail donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage ; les sommes ainsi reçues donnant lieu à reversement aux établissements autorisés à les recevoir ;
 - le cas échéant, les contributions conventionnelles résultant d'accords de branches professionnelles destinées à financer le paritarisme dans ces branches.
2. D'intervenir dans la préparation, l'exécution et le contrôle des actions de formation visées à l'article L. 6353-1 du code du travail et les autres actions financées visées à l'article L. 6332-1-2 du code du travail ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et qui peuvent être prises en charge par l'OPCA grâce aux contributions supplémentaires de nature conventionnelle ou volontaire ;
3. De définir et mettre en œuvre, en fonction :
 - des objectifs généraux énoncés dans le préambule ;
 - des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi du 5 mars 2014, une politique de formation :
 - répondant aux besoins des entreprises adhérentes et des branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires au sein de l'AGEFOS PME ;
 - contribuant par là au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage auprès de ces entreprises adhérentes et des branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires au sein de l'AGEFOS PME ;
 - favorisant la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel en leur permettant de développer leurs compétences et leur qualification ;
4. D'assurer un service de proximité, plus particulièrement au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et de leurs salariés au travers :
 - de l'information, de la sensibilisation et de l'accompagnement des entreprises adhérentes dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
 - de la fourniture aux entreprises d'outils leur permettant d'appréhender les nouveaux dispositifs, notamment l'entretien professionnel ;
 - de l'appui aux entreprises adhérentes pour qu'elles intègrent leur projet de formation et de qualification dans leur processus de développement économique et social ;
 - de l'accompagnement des entreprises adhérentes, et plus particulièrement les TPE-PME, dans leur démarche d'anticipation des compétences, notamment à travers la GPEC grâce à des actions et des outils adaptés à leurs demandes ;
 - de la prise en charge, le cas échéant, dans les conditions fixées par le conseil d'administration national, des coûts des diagnostics externes des TPE-PME ;
 - du contrôle de la qualité des formations dispensées, conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;

5. De contribuer au financement et à la capitalisation de l'ingénierie de certification (élaboration de référentiels, ingénierie pédagogique) et d'études et recherches intéressant la formation, notamment en réponse aux demandes formulées par les branches professionnelles adhérentes ;

6. De mettre en œuvre, dans une optique de renforcement de la prospective, des missions d'études sur l'évolution des métiers et des qualifications ; ces missions débouchant sur des préconisations d'actions aux plans sectoriel et territorial ;

7. De conduire une politique de partenariat équilibrée, tenant compte des moyens mis en œuvre par chacun des partenaires grâce à :

- la poursuite des partenariats avec les différents acteurs compétents dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi ; cela au plan national et territorial et, le cas échéant, au plan européen ;
- la mobilisation de cofinancements émanant tant des financeurs publics (Etat, conseils régionaux...) que du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour le pilotage et la mise en œuvre de projets spécifiques à une entreprise adhérente, à un groupe d'entreprises adhérentes, ou aux entreprises relevant de branches professionnelles adhérentes.

Article 2

Organisation de l'OPCA AGEFOS PME

AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur, a un caractère national et interprofessionnel.

Il intègre des branches professionnelles dans le cadre de sections professionnelles paritaires. Le cas échéant, le conseil d'administration national peut créer des établissements de gestion dédiés fonctionnant selon des modalités prévues au présent article, à l'article 9 des statuts nationaux et au règlement intérieur national.

Il est régi par les dispositions de la sixième partie du livre III du code du travail, les dispositions conventionnelles qui lui sont applicables, notamment le présent accord et ses statuts joints en annexe.

Doté de la personnalité morale, AGEFOS PME constitue, avec ses établissements de gestion dédiés et ses associations de gestion paritaires territoriales, une unité économique et sociale. Il est géré par un conseil d'administration national paritaire ainsi constitué :

- dix représentants titulaires désignés par la CGPME ;
- dix représentants titulaires désignés par les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée, devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME du 6 juillet 2011, à raison de deux représentants pour chaque organisation.

Chaque confédération syndicale de salariés représentative au plan national interprofessionnel, signataire de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, désigne un suppléant.

La CGPME désigne un nombre équivalent de suppléants.

Le rôle et les missions des suppléants sont précisés dans le règlement intérieur national.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'OPCA. Il est seul habilité à intervenir, paritairement, au nom de l'OPCA auprès des pouvoirs publics sur les plans national interprofessionnel, territorial interprofessionnel ainsi qu'auprès des branches professionnelles et à contracter, à ces différents niveaux, tout accord et convention, dont le protocole de création d'une section professionnelle paritaire.

Il peut déléguer des pouvoirs à des associations de gestion paritaires territoriales, dans le cadre de la convention de délégation dont le modèle est annexé au présent accord ; cette convention demeurant valable jusqu'à dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes.

Associations de gestion paritaires territoriales

Le conseil d'administration national décide de la mise en place d'associations de gestion paritaires territoriales et de leur couverture géographique.

Ces décisions du conseil d'administration national s'inscrivent dans le cadre de la politique générale qu'il a définie afin de permettre une couverture équilibrée et cohérente de l'ensemble du territoire national.

Le conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale est constitué à parité entre les représentants régionaux des organisations signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, c'est-à-dire la CGPME, pour la partie patronale, et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, pour la partie salariée, dûment mandatés à cet effet.

Chaque association (loi de 1901 et de 1908) prend la dénomination suivante : AGEFOS PME ... (suivie du nom du territoire couvert par l'association).

Dans le cadre de la convention de délégation, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME délègue à chaque association de gestion paritaire territoriale la capacité :

- de mettre en œuvre les décisions nécessaires à la gestion de l'association de gestion paritaire territoriale ;
- de traduire, au plan territorial sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, dans le cadre des orientations et directives définies par lui pour leur application, les objectifs énoncés dans le préambule et l'article 1^{er} du présent accord ;
- de contractualiser au plan territorial, sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME ;
- de collecter et répartir les fonds affectés de la taxe d'apprentissage, sans préjudice d'autres solutions, conformément à l'article L. 6242-4 du code du travail ;
- d'enclencher, le cas échéant, la procédure d'alerte territoriale.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME assure le suivi et l'évaluation des conventions de délégation conclues.

Avant décision de dénonciation de la convention de délégation, une au moins des procédures suivantes doit, selon des modalités fixées par cette convention, être utilisée :

- audit, expertise ;
- mission visant à rechercher les solutions, menée par un groupe paritaire issu du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME.

La dénonciation de la convention de délégation entraîne le retrait de la délégation accordée à l'association de gestion paritaire territoriale. Cette dénonciation s'effectue conformément aux dispositions figurant dans la convention de délégation.

Dans ce cas, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME se substitue de plein droit au conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale.

Les modalités fixant les conditions du retrait de la délégation ainsi que celles relatives à la procédure d'alerte territoriale sont précisées dans le règlement intérieur national.

Sections professionnelles paritaires et établissements de gestion dédiés

Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME peut :

- décider la création de sections professionnelles paritaires au sens des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail au sein de l'AGEFOS PME. La création de telles sections est actée à travers un protocole spécifique élaboré et validé par le conseil d'administration national de l'OPCA ;
- décider, le cas échéant, la création d'établissements de gestion dédiés à des branches professionnelles.

Les établissements ainsi créés sont placés, par nature, sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration national.

Pour mettre en œuvre la politique de formation des branches professionnelles considérées, ils fonctionnent en liaison avec une ou des sections professionnelles paritaires déjà constituées au sein de l'AGEFOS PME.

Les modalités détaillées de fonctionnement de ces sections professionnelles paritaires et de ces établissements de gestion dédiés sont définies dans les statuts nationaux annexés au présent accord (art. 9 des statuts nationaux) et dans le règlement intérieur national.

Cette intégration des branches professionnelles s'inscrit dans le cadre d'une politique générale définie par le conseil d'administration national permettant d'insérer de façon cohérente et rationnelle ces secteurs et branches professionnelles dans le dispositif général d'organisation de l'AGEFOS PME.

Article 3

Adhésion à l'AGEFOS PME

Cas général : adhésion des entreprises au titre des contributions légales obligatoires et, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles ou volontaires

L'adhésion à l'OPCA, dénommé AGEFOS PME, concerne :

1. Les entreprises relevant d'une branche professionnelle ayant désigné par accord collectif ou ayant recommandé AGEFOS PME pour la collecte et la gestion de leur contribution légale obligatoire et, le cas échéant, conventionnelle au titre du développement de la formation professionnelle continue ;
2. Les entreprises qui relèvent d'une branche professionnelle n'ayant désigné aucun OPCA et qui décident de verser à l'AGEFOS PME leur contribution légale obligatoire au titre du développement de la formation professionnelle continue ;
3. Les entreprises et groupes, y compris ceux qui sont hors champ, ayant par accord collectif ou de groupe, au sens des dispositions de l'article L. 2232-30 du code du travail, désigné AGEFOS PME, pour le versement de leur contribution légale obligatoire et, le cas échéant, conventionnelle au titre du développement de la formation professionnelle continue.

Une convention, établie par le conseil d'administration national, précise les conditions générales d'adhésion des entreprises visées aux points 1, 2 et 3 susmentionnés.

L'ensemble de ces entreprises peut également effectuer des versements à titre volontaire à l'AGEFOS PME, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail. Ces versements donnent lieu à la signature d'une convention du même type que celle que concluent les entreprises qui adhèrent uniquement au titre des contributions volontaires (cf. Cas particulier).

Cas particulier

Adhésion des entreprises uniquement au titre de contributions volontaires

L'adhésion à l'OPCA, dénommé AGEFOS PME, concerne également toute entreprise, relevant d'une branche professionnelle ayant désigné un autre OPCA, qui peut décider d'adhérer volontairement à l'OPCA interprofessionnel, dénommé AGEFOS PME, afin de lui verser des contributions volontaires en vue notamment de bénéficier de son service de proximité.

L'adhésion de l'entreprise à AGEFOS PME fait l'objet de la signature d'une convention d'adhésion, dont le modèle est établi par le conseil d'administration national et qui peut être pluriannuelle.

Dispositions communes relatives à l'adhésion

Sauf dans le cas visé à l'article 6.2, l'adhésion peut se faire à tout moment de l'année pour une période de 3 ans renouvelable pour une même durée par tacite reconduction. L'adhésion, quelle qu'en soit la date effective, prend toujours effet rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les entreprises qui ne souhaitent pas renouveler leur adhésion doivent le faire savoir au moins 3 mois avant la fin de chaque période triennale.

Elles restent engagées dans tous les effets de la convention d'adhésion jusqu'à la date de la fin de la période triennale en cours.

Article 4

Versement des contributions légales obligatoires

Toute entreprise assujettie aux contributions légales obligatoires s'engage à verser (sauf situation particulière soumise aux instances paritaires compétentes de l'AGEFOS PME) chaque année pendant la durée de l'adhésion, telle que définie précédemment, la contribution obligatoire minimum à laquelle elle est soumise en application des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les fonds collectés au titre de la contribution légale obligatoire sont mutualisés et gérés dans des sections distinctes.

Il est ainsi créé au sein de l'OPCA cinq sections comptables :

- une section « Plan de formation » pour recevoir la part de la contribution légale obligatoire dédiée au plan de formation et la mutualiser. Cette section est subdivisée en quatre sous-sections :
- entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- entreprises occupant de 50 à moins de 300 salariés ;
- entreprises occupant 300 salariés et plus.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des sous-sections « plan de formation » des entreprises occupant de 10 à moins de 300 salariés participent au fonds spécifique de mutualisation, créé au bénéfice de ces entreprises, mentionné à l'article 10.2.

L'OPCA s'appliquera à mettre en œuvre le principe de fongibilité asymétrique descendante. Dans ce cadre, en particulier, l'OPCA pourra affecter les versements des entreprises d'au moins 50 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés ; les versements des entreprises de moins de 50 salariés leur restant exclusivement affectés.

Une section « Professionnalisation » pour recevoir la part de la contribution légale affectée à la professionnalisation et la mutualiser.

Une section « CPF » pour recevoir la part de la contribution légale affectée au CPF et la mutualiser.

Une section « FPSPP » pour recevoir la part de la contribution légale affectée au FPSPP et la lui reverser conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Une section « CIF » pour recevoir la part de la contribution légale affectée au CIF et la reverser conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 5

Versement de contributions conventionnelles

Toute entreprise relevant d'une branche professionnelle ou d'un secteur ayant décidé par accord étendu la mise en place d'une contribution conventionnelle et ayant désigné AGEFOS PME comme OPCA s'engage à verser, chaque année, cette contribution conventionnelle à AGEFOS PME en supplément de sa contribution légale.

Les fonds ainsi collectés ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue et sont mutualisés, dès réception, au sein d'une section comptable spécifique.

Article 6

Modalités de gestion des versements volontaires

6.1. Organisation des dispositifs

Toute entreprise relevant ou non d'une convention collective nationale peut verser à l'AGEFOS PME en tant que fonds d'assurance formation des contributions volontaires au-delà de sa contribution légale obligatoire et, le cas échéant, de sa contribution conventionnelle pour bénéficier de l'offre de service de l'AGEFOS PME.

Les fonds ainsi collectés sont à disposition de l'entreprise pendant la durée de la convention d'adhésion. Les sommes non utilisées dans ce cadre sont mutualisées à l'issue de celle-ci et viennent abonder le fonds spécifique de mutualisation mentionné à l'article 10.2 ci-après, sauf renouvellement de la convention d'adhésion.

Les deux formules d'adhésion détaillées aux articles 6.2 et 6.3 ouvrent droit au fonds spécifique de mutualisation dans les conditions définies par le conseil d'administration national, pour les seules entreprises y ayant contribué.

Les conditions de gestion des sommes collectées au titre des deux formules d'adhésion (hors fonds mutualisés) ainsi que la nature des actions finançables dans ce cadre sont définies par le conseil d'administration national d'AGEFOS PME.

6.2. Adhésion volontaire « plan de formation »

Il s'agit d'une adhésion pour la gestion de tout ou partie du plan de formation. Cette adhésion vise à :

- aider l'entreprise dans la définition de ses besoins en formation, notamment au regard de ses obligations légales, y compris celles mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail (état récapitulatif du parcours professionnel...) et, à cette occasion, favoriser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- lisser l'investissement formation de l'entreprise dans le temps et optimiser ses financements par l'accès au fonds spécifique de mutualisation selon des conditions fixées par le conseil d'administration national d'AGEFOS PME et/ou à des fonds publics ;
- alléger la tâche des entreprises dans l'accomplissement de leurs obligations administratives et dans la gestion des moyens financiers qu'elles doivent y consacrer.

L'adhésion peut être annuelle ou pluriannuelle. En tout état de cause, l'entreprise reste libre de dénoncer la convention à la fin de chaque période annuelle.

6.3. Adhésion volontaire « garantie formation »

Il s'agit d'accompagner l'entreprise et, en priorité, les TPE-PME dans le développement de leur politique de formation, au service de leur compétitivité et de la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel et pour répondre à leurs obligations, y compris celles mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'adhésion à cette formule vise, au-delà des deux premiers services proposés dans le cadre de l'adhésion volontaire « plan de formation » :

- à garantir à l'entreprise, au regard de ses nouvelles obligations sociales, de lui permettre d'être en conformité, en particulier, vis-à-vis des états récapitulatifs des parcours professionnels des salariés ;
- à alléger sa charge administrative par la mise à disposition d'outils de gestion de la formation et lui adresser un suivi analytique de ses dépenses de formation et un historique des formations financées.

La durée de l'adhésion est obligatoirement de 3 ans, renouvelable.

Les termes et le périmètre de la « garantie formation », y compris s'agissant des obligations réciproques des parties, sont précisés par le conseil d'administration national.

Article 7

Consultation des représentants du personnel

Les adhésions et les versements annuels effectués par les entreprises au titre de la formation des salariés doivent être accompagnés du procès-verbal de la consultation de l'employeur auprès des représentants des salariés, telle que prévue par la législation et les accords en vigueur.

Article 8

Conditions de prise en charge des dépenses liées aux actions de formation et autres actions

Les modalités relatives :

- à la prise en charge par l'AGEFOS PME des dépenses y compris, le cas échéant, les rémunérations liées aux actions de formation et aux autres actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle ;
- au financement du fonctionnement de l'AGEFOS PME au niveau national ainsi que des associations de gestion paritaires territoriales et des branches professionnelles intégrées dans les sections professionnelles paritaires,

sont définies par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9

Versements de la taxe d'apprentissage et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Toute entreprise relevant ou non d'une convention collective nationale peut s'acquitter du versement de la taxe d'apprentissage et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage auprès de l'AGEFOS PME.

9.1. Règles de collecte et répartition

Les fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sont gérés en sections distinctes.

Le conseil d'administration national répartit les fonds non affectés de la taxe d'apprentissage conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conseils d'administration des associations de gestion paritaires territoriales, en lien avec les besoins exprimés des TPE-PME, ainsi que, dans leur champ de compétences, les sections professionnelles paritaires peuvent proposer une répartition des fonds non affectés, au conseil d'administration national, selon les conditions définies dans la convention de délégation et le protocole de création de la section paritaire professionnelle.

9.2. Conventions-cadres de coopération

AGEFOS PME, sur décision de son conseil d'administration national, conjointement avec la CGPME et/ou une ou plusieurs branches professionnelles, organisées en sections professionnelles paritaires, peut conclure avec l'autorité administrative compétente une ou plusieurs conventions-cadres de coopération en vue de l'amélioration et de la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

S'agissant de la convention-cadre de coopération conclue par AGEFOS PME, avec l'autorité administrative compétente, conjointement avec la CGPME, le conseil d'administration national

de l'AGEFOS PME peut décider de confier à un opérateur spécialisé la mise en œuvre de cette convention, sous son contrôle.

Une commission paritaire issue du conseil d'administration national est chargée du suivi de cette convention-cadre. Les membres de cette commission participent au comité de pilotage de la convention-cadre de coopération avec les représentants des ministères concernés.

En cas de déclinaison territoriale de cette convention-cadre de coopération, une commission paritaire issue du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale est chargée du suivi des actions. Les membres de cette commission participent au comité de pilotage territorial avec les représentants territoriaux des ministères concernés.

Le conseil d'administration national est responsable de l'utilisation conforme et du contrôle des fonds gérés au titre de la ou des conventions-cadres de coopération.

Article 10

Politique de formation

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME détermine les principes de la politique de formation conduite par l'OPCA en conformité avec les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Les principes ainsi définis respectent les règles et orientations formulées dans le cadre de ses missions par la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) et par les commissions paritaires nationales des branches professionnelles ayant désigné par accord collectif AGEFOS PME pour la collecte et la gestion des contributions de leurs entreprises ressortissantes au développement de la formation professionnelle continue.

Il définit aussi les dispositions techniques et financières nécessaires à la mise en œuvre de ces principes, y compris en matière de mutualisation dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME évalue quantitativement et qualitativement la mise en œuvre des principes de la politique de formation de l'OPCA par les associations de gestion paritaires territoriales et par les sections professionnelles paritaires dans le respect des options définies par ces dernières.

La commission paritaire nationale d'application de l'accord est informée des travaux de cette évaluation quantitative et qualitative réalisée par le conseil d'administration national et formule les propositions qu'elle juge nécessaires.

10.1. Dispositions communes au plan de formation, à la professionnalisation et au compte personnel de formation

La définition et le suivi de la politique, actualisée chaque année, en matière de plan de formation, de professionnalisation, tel que prévu aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 du code du travail, et de compte personnel de formation sont de la compétence du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME.

Celui-ci peut, conformément aux termes de la convention de délégation visée à l'article 2 du présent accord, donner délégation en la matière, sous sa responsabilité, aux conseils d'administration des associations de gestion paritaires territoriales dans le cadre de leurs responsabilités financières et territoriales.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME peut également, dans les conditions fixées par une convention-cadre, donner délégation en la matière, sous sa responsabilité, aux instances paritaires des sections professionnelles paritaires, en lien avec la ou les CPNEFP concernées, pour ce qui relève de leurs responsabilités financières et professionnelles spécifiques à l'activité exercée par les entreprises de leur ressort.

Dans ce cadre, les associations de gestion paritaires territoriales et les sections professionnelles paritaires présentent au conseil d'administration national de l'AGEFOS PME les dispositions d'application correspondant aux orientations générales définies par celui-ci. Elles s'engagent à en assurer la diffusion systématique auprès des entreprises adhérentes.

Les associations de gestion paritaires territoriales et les sections professionnelles paritaires appliquent toutes dispositions administratives prévues dans les conditions générales de gestion.

10.2. Plan de formation

Compte tenu des nouvelles dispositions applicables dans ce domaine découlant de la loi du 5 mars 2014, des textes réglementaires d'application et de la volonté du conseil d'administration national de soutenir l'investissement formation des entreprises, en priorité dans les TPE-PME, les mécanismes suivants seront mis en œuvre :

Entreprises de moins de 10 salariés

Afin de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés et compte tenu des nouvelles possibilités d'abondement des contributions des entreprises – en la matière, par le FPSPP conformément à l'article L. 6332-21 (5°) du code du travail –, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME fixe les priorités (thèmes, publics, nature de dépenses...) et les conditions de prise en charge et d'utilisation de ces fonds, y compris en matière de mutualisation.

Sur la base des propositions des sections professionnelles paritaires, le conseil d'administration national fixe les conditions de prise en charge des actions de formation financées au titre de la section légale plan de formation moins de 10 salariés et, notamment, les règles relatives au remboursement des salaires et charges ainsi que des frais annexes.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Afin de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés dans les entreprises de 10 à moins de 50 salariés et compte tenu des nouvelles possibilités d'abondement des contributions des entreprises – en la matière, par le FPSPP conformément à l'article L. 6332-21 (6°) du code du travail –, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME fixe les priorités (thèmes, publics, nature de dépenses...) et les conditions de prise en charge et d'utilisation de ces fonds, y compris en matière de mutualisation.

Entreprises de 10 à moins de 300 salariés. – Fonds spécifique de mutualisation

Afin de maintenir et même de développer les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation au profit des salariés des entreprises de 10 à moins de 300 salariés et le financement y afférent, le conseil d'administration national fixe les conditions de mise en place et de fonctionnement d'un fonds spécifique de mutualisation dédié à ces entreprises.

Ce fonds spécifique, outre les fonds mutualisés issus des versements au titre du plan de formation sur la masse salariale 2014 ou antérieure, est alimenté par la part de la contribution légale versée au titre du plan de formation (0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés et 0,1 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés) ainsi que par les sommes non utilisées à l'échéance des conventions d'adhésion au titre des versements volontaires.

Ce fonds, créé au bénéfice des entreprises de 10 à moins de 300 salariés, fonctionne dans le cadre de la fongibilité asymétrique descendante, rappelée au 10^e alinéa de l'article 4, en tenant compte du dispositif des sous-sections comptables mentionnées aux 5^e, 6^e, 7^e et 8^e alinéas de l'article 4.

Il vise en particulier à accompagner les entreprises concernées sur les territoires, ainsi que les branches professionnelles sous réserve d'un accord de branche prévoyant une contribution conven-

tionnelle, en favorisant la mise en œuvre d'actions cofinancées par les pouvoirs publics et les entreprises elles-mêmes au titre de contributions volontaires.

Entreprises de 300 salariés et plus

Pour ces catégories d'entreprises, le conseil d'administration national précise notamment les activités, services à l'entreprise et régimes de mutualisation spécifiques ouverts aux entreprises adhérentes afin, en particulier, de faciliter la mise en œuvre de versements volontaires.

10.3. Professionnalisation

La politique de formation au titre de la professionnalisation s'applique aux entreprises adhérentes en tenant compte des accords de branches professionnelles ayant désigné AGEFOS PME pour la collecte et la gestion des contributions de leurs entreprises à la formation professionnelle continue.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME définit les modalités de mutualisation dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables au niveau des associations de gestion paritaires territoriales et des sections professionnelles paritaires. Il définit celles concernant la péréquation nationale des sommes collectées.

Il donne aux associations de gestion paritaires territoriales et aux sections professionnelles paritaires toute directive portant notamment sur :

- la politique de formation au titre de la professionnalisation tenant compte de la loi du 5 mars 2014, des textes réglementaires d'application et des accords de branches professionnelles ayant désigné AGEFOS PME pour la collecte et la gestion des contributions de leurs entreprises à la formation professionnelle continue ;
- la définition et la mise en œuvre des mesures et des moyens de sensibilisation et d'information ;
- la réalisation de prévisions sur le nombre d'embauches envisagées dans le cadre du contrat de professionnalisation et sur les entreprises concernées par les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles et collectives ;
- la promotion de la mission du tuteur ou maître d'apprentissage dans l'entreprise (désormais désigné obligatoirement dans le cadre des contrats en alternance) ;
- la définition des procédures pour analyser et coordonner les besoins de formation correspondant aux contrats de professionnalisation, aux contrats d'apprentissage, aux préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et aux périodes de professionnalisation ;
- les conditions de prise en charge de la participation aux jurys d'examen des CQP, CQPI, VAE...

Contrat de professionnalisation

Considérant les attentes des TPE-PME ainsi que celles des jeunes et des demandeurs d'emploi pour l'accès à la qualification, il convient de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée (entre 6 et 12 mois minimum) ou à durée indéterminée comportant au début une période de professionnalisation d'une durée égale à celle précitée.

La durée minimale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en début de contrat de professionnalisation à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et les bénéficiaires d'un minimum social.

Elle peut aussi être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres bénéficiaires ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont déterminés par accord signé par les branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires et, à défaut, par la commission paritaire nationale d'application de l'accord prévue à l'article 14.

Durée des actions de formation et assimilées

La durée des actions de formation et assimilées (évaluation, accompagnement et enseignements) peut être portée au-delà de 25 % (de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée) pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature de la qualification prévue l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont déterminés par accord signé par les branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires et, à défaut, par la commission paritaire nationale d'application de l'accord prévue à l'article 14.

Forfait horaire modulable

La prise en charge du contrat de professionnalisation est opérée par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire fixé par accord de branche ou, à défaut, par la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) prévue à l'article 14.

Les contrats de professionnalisation conclus par des entreprises relevant de branches professionnelles ayant désigné par accord collectif AGEFOS PME pour la collecte de leur contribution au développement de la formation professionnelle continue et constituées en sections professionnelles au sein d'AGEFOS PME sont régis par les règles *ad hoc* fixées dans les accords signés par les branches professionnelles.

Il en va de même des contrats conclus par des entreprises ou groupes ayant par accord collectif désigné AGEFOS PME qui sont régis par les règles *ad hoc* fixées dans les accords signés par ces entreprises ou groupes.

Période de professionnalisation

Afin de développer la période de professionnalisation pour notamment améliorer la qualification professionnelle au sein des TPE-PME, les règles suivantes sont appliquées :

Forfait horaire modulable

La prise en charge des périodes de professionnalisation est opérée par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire fixé par accord de branche ou, à défaut, par la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) prévue à l'article 14.

Les périodes de professionnalisation réalisées par des entreprises relevant de branches professionnelles ayant désigné par accord collectif AGEFOS PME pour la collecte de leur contribution au développement de la formation professionnelle continue et constituées en sections professionnelles au sein d'AGEFOS PME sont régies par les règles *ad hoc* fixées dans les accords signés par les branches professionnelles.

Il en va de même des périodes réalisées par des entreprises ou groupes ayant par accord collectif désigné AGEFOS PME qui sont régies par les règles *ad hoc* fixées dans les accords signés par ces entreprises ou groupes.

10.4. Compte personnel de formation (CPF) et son abondement financier

Elaboration des listes de formations éligibles au CPF

Formations menant à des qualifications transversales ou sanctionnées par des « certifications métiers » d'entreprises adhérentes à l'AGEFOS PME et ne relevant d'aucune branche professionnelle.

Afin de faciliter la mise en place du compte personnel de formation pour les salariés des entreprises adhérentes à l'AGEFOS PME dès le 1^{er} janvier 2015 et conformément à la possibilité ouverte par l'article L. 6323-16 (1°) du code du travail, la CPNAA est chargée d'établir cette liste.

Outre cette première liste, les listes de formation établies par les CPNEFP des branches professionnelles du champ d'intervention de l'AGEFOS PME sont communiquées au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et à la Caisse des dépôts et consignations selon les principes arrêtés par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME pour la publication. Elle sont également transmises à l'ensemble des associations de gestion paritaires territoriales, des sections professionnelles paritaires et des établissements de gestion dédiés dès retour du contrôle de légalité opéré par l'Etat.

La commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA prévue à l'article 14) actualise régulièrement sa liste des formations éligibles au CPF dans les conditions légales et réglementaires prévues.

Conditions d'abondement du CPF

En complément des politiques d'abondement décidées par les branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires ou par les entreprises au titre de leur plan de formation, le conseil d'administration national détermine la politique d'abondement du compte personnel de formation, y compris en ce qui concerne la définition des publics prioritaires.

Le financement de cette politique d'abondement relève de la responsabilité du conseil d'administration national.

10.5. Dispositions en faveur de l'emploi

Dans le champ d'intervention de l'AGEFOS PME et dans le cadre des principes énoncés par le conseil d'administration national, l'action de l'AGEFOS PME a pour objectif :

- d'apporter une expertise concernant l'offre de formation locale pour répondre à des besoins ciblés qui ne peuvent être résolus par l'offre de formation régionale conventionnée ;
- d'accompagner, au plus près des territoires, les reconversions professionnelles et soutenir les transitions ;
- d'anticiper l'évolution des compétences et les besoins en recrutement par une connaissance approfondie et opérationnelle des TPE-PME dans les territoires ;
- de valoriser et d'accroître le recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage pour les différents publics concernés.

Dans ce cadre, l'AGEFOS PME peut ainsi participer au cofinancement de la formation :

- des jeunes et des demandeurs d'emploi concluant avec une entreprise adhérente un contrat de professionnalisation ;
- des demandeurs d'emploi en amont de leur recrutement, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, mais également dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective sur la base des besoins identifiés au niveau territorial ;
- des salariés visés par un licenciement pour motif économique ayant accepté le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Concernant spécifiquement la POE, pour contribuer à la mise en œuvre des nouvelles dispositions introduites à l'article L. 6332-16-1, le conseil d'administration national détermine les conditions générales de prise en charge pour des actions cofinancées par le FPSPP ou financées sur les fonds mutualisés de la section « professionnalisation ».

10.6. Mission de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications

L'action de l'AGEFOS PME dans le cadre de la prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications s'exerce notamment par le biais :

- des observatoires paritaires de branche. Ceux-ci ont notamment pour mission de faciliter l'élaboration des priorités sectorielles et intersectorielles au plan national en matière de qualification professionnelle, en particulier dans le cadre de « secteurs d'activité économique » présents dans le périmètre de l'OPCA ;
- d'une offre de services de GPEC territoriale. Celle-ci a notamment pour objet un soutien à l'élaboration des priorités sectorielles, intersectorielles et transversales au plan territorial en matière de sécurisation des parcours et de développement territorial.

Ainsi, l'action de l'AGEFOS PME vise à favoriser :

- l'harmonisation des travaux menés entre les branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires et entre les associations de gestion paritaires territoriales en vue de permettre une optimisation des moyens et une « capitalisation des expériences » ;
- les politiques de sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel.

Les protocoles d'accord conclus entre AGEFOS PME et les branches professionnelles organisées en sections professionnelles paritaires et les conventions de délégation conclues entre AGEFOS PME et les associations de gestion paritaires territoriales fixent un cadre à cette action.

10.7. Politiques de partenariats et de cofinancements

Partenariat avec les offreurs de formation et les prestataires de conseil en formation

Compte tenu des nouvelles missions confiées aux OPCA par les nouvelles dispositions législatives en matière de vérification de la capacité du prestataire à dispenser une « formation de qualité » (art. L. 6316-1 du code du travail) et pour lutter contre les dérives thérapeutiques et sectaires, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME fixe les conditions de mise en œuvre d'une politique visant à :

- garantir à l'entreprise et aux stagiaires une prestation de qualité et une politique tarifaire correspondante ;
- formaliser les acquis de la formation à l'issue de celle-ci et, par la suite, sur le poste de travail ;
- mettre en place un processus d'alerte sur des pratiques « déviantes » des prestataires de formation et de conseil.

Recherche de cofinancements extérieurs

Afin de renforcer les moyens financiers nécessaires au développement de projets de formation dans les TPE-PME, le conseil d'administration national prend les décisions nécessaires à l'accroissement des cofinancements émanant des acteurs concernés : Etat, conseils régionaux et autres collectivités territoriales, Europe, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, AGEFIPH...

Dans ce cadre, ces partenariats feront l'objet de conventions équilibrées détaillant les engagements de chaque partie et les moyens associés. Ils seront validés par les instances paritaires *ad hoc*.

10.8. Politiques d'emploi et de formation aux niveaux national et régional

Le conseil d'administration national définit les orientations politiques de l'AGEFOS PME en matière de politique d'emploi et de formation professionnelle.

Dans le cadre de ces orientations, il précise les conditions dans lesquelles AGEFOS PME peut contribuer techniquement aux travaux menés par les instances de pilotage paritaires et multipartites (CNEFOP, CREFOP, COPANEF, COPAREF) en lien avec les réalités économiques et sociales rencontrées sur les territoires.

Article 11

Ressources du fonds d'assurance formation

Les ressources de l'OPCA AGEFOS PME sont les suivantes :

- les contributions financières obligatoires légales et conventionnelles versées par les entreprises au titre du développement de la formation professionnelle continue ;
- les contributions volontaires versées par les entreprises ;
- la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'Etat, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements conformes à l'objet social de l'OPCA AGEFOS PME, en particulier ceux provenant du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
- les dons versés à l'AGEFOS PME et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers.

Les ressources de l'OPCA sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration national d'AGEFOS PME et, dans le cadre de la délégation de compétence qui leur est consentie selon les termes de la convention de délégation visée à l'article 2, par les conseils d'administration des associations de gestion paritaires territoriales, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 12

Comptabilité nationale et territoriale. – Trésoriers. – Bilan national des associations de gestion paritaires territoriales. – Commissaires aux comptes

La comptabilité de l'AGEFOS PME est tenue conformément au règlement relatif au plan comptable en vigueur, applicable aux organismes paritaires collecteurs agréés pour la collecte et la gestion des contributions des entreprises versées au titre de la formation professionnelle continue ainsi qu'au règlement CRC 99.02 relatif à l'élaboration de comptes combinés.

Les sommes collectées au titre des différentes contributions des entreprises (légales, conventionnelles, volontaires) font l'objet d'une comptabilité distincte.

Le règlement comptable de l'OPCA est obligatoirement appliqué par les associations de gestion paritaires territoriales qui doivent présenter en réponse à toute demande de l'AGEFOS PME, conformément aux dispositions et procédures précisées par la convention de délégation, les pièces justificatives servant à la tenue de la comptabilité.

Le bureau du conseil d'administration national et les conseils d'administration des associations de gestion paritaires territoriales délèguent, sous leur contrôle, aux trésoriers agissant paritairement le contrôle des opérations comptables, dans le respect des budgets votés.

Les bilans, comptes de résultats et annexes des associations de gestion paritaires territoriales sont arrêtés par leur conseil d'administration et approuvés par leur assemblée générale.

L'assemblée générale décide de l'affectation du résultat comptable de l'association sur la base des propositions du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale, en conformité avec les procédures comptables internes précisées dans la convention de délégation.

Les comptes annuels et les comptes combinés de l'OPCA dont le périmètre intègre les associations de gestion paritaires territoriales sont arrêtés par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME et approuvés par l'assemblée générale de l'OPCA qui, sur la base des propositions du conseil d'administration national de l'OPCA, décide de l'affectation du résultat comptable de chacune des activités de formation gérée. Les comptes combinés de l'OPCA sont présentés aux autorités administratives chargées de la formation professionnelle.

L'assemblée générale de l'AGEFOS PME nomme pour 6 ans un commissaire aux comptes agréé et son suppléant, chargés de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'AGEFOS PME.

Les assemblées générales des associations de gestion paritaires territoriales nomment pour 6 ans, après avis préalable du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, un commissaire aux comptes agréé chargé de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes avant leur intégration dans la combinaison de comptes de l'AGEFOS PME.

En application de l'article L. 6332-2-1 du code du travail, les commissaires aux comptes (national et territoriaux) établissent un rapport spécial relatif aux mandats d'administrateur visé par cet article.

En application de l'article L. 612-5 du code de commerce, les commissaires aux comptes (national et territoriaux) établissent un rapport spécial sur les conventions réglementées.

Toute organisation signataire de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME peut avoir accès une fois l'an aux pièces comptables, éventuellement assistée d'un expert-comptable de son choix. Les périodes d'accès sont fixées par le bureau du conseil d'administration national et les conseils d'administration des associations de gestion paritaires territoriales.

Article 13

Financement du fonctionnement

De l'AGEFOS PME au niveau national.

Des associations de gestion paritaires territoriales.

Des sections professionnelles paritaires.

Remboursement des frais liés à la tenue des instances paritaires de l'OPCA.

A. – Financement du fonctionnement de l'AGEFOS PME au niveau national

Le fonctionnement de l'AGEFOS PME au niveau national (incluant les établissements de gestion dédiés) est financé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le montant et les modalités de ce financement sont fixés annuellement par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME en tenant compte des dispositions de la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'Etat.

B. – Financement du fonctionnement des associations de gestion paritaires territoriales

Le fonctionnement des associations de gestion paritaires territoriales, dont les modalités sont définies dans le cadre de la convention de délégation, est financé par une rémunération allouée par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME sur les contributions des entreprises collectées par chacune des associations de gestion paritaires territoriales.

Le montant et les modalités de cette rémunération sont fixés annuellement, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, conformément aux objectifs par lui fixés en application de la convention de délégation.

C. – Financement du fonctionnement des sections professionnelles paritaires

Le financement du fonctionnement des sections professionnelles paritaires est assuré par l'AGEFOS PME au niveau national ou, par délégation, par les associations de gestion paritaires territoriales de l'AGEFOS PME, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le montant et les modalités de ce financement sont fixés par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, conformément aux objectifs par lui fixés.

D. – Remboursements des frais liés à la tenue
des instances paritaires de l'OPCA

L'OPCA AGEFOS PME, dans le respect des dispositions légales en vigueur, rembourse, sur présentation des justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les représentants des confédérations signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, gestionnaires de l'AGEFOS PME, qui siègent dans les instances paritaires nationales et territoriales de l'OPCA. Ces remboursements s'effectuent selon un barème fixé annuellement par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME. Les dispositions applicables en la matière sont détaillées dans les statuts nationaux et le règlement intérieur national.

Article 14

Commission paritaire nationale d'application de l'accord

Commission paritaire nationale d'application de l'accord

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une commission paritaire nationale d'application du présent accord.

Elle est composée, à parité, des deux collèges. Chacun des collèges est composé de cinq titulaires et de cinq suppléants. Les membres du collège patronal sont désignés par la CGPME. Les membres du collège salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les confédérations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord constitutif de l'AGEFOS PME.

Elle est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la commission.

Elle se réunit en tant que de besoin, et en tout état de cause au moins une fois par an, sur demande d'un seul collège formulée par écrit auprès du président de la commission.

Les décisions prises par la commission paritaire nationale d'application de l'accord le sont à la majorité, par collège, des membres présents ou représentés. Chacun des membres peut détenir un pouvoir.

Pour ses travaux, la commission paritaire nationale d'application de l'accord s'appuie sur les moyens techniques de l'AGEFOS PME.

Missions de la commission paritaire nationale d'application de l'accord

Cette commission assume les missions suivantes :

- définir, valider et mettre à jour :
 - d'une part, conformément à l'article 10.3 du présent accord, les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
 - d'autre part, conformément à l'article 10.3 du présent accord, les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
- déterminer, conformément à l'article 10.3 du présent accord, les priorités retenues en matière de contrat de professionnalisation et les forfaits horaires de prise en charge dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- établir et mettre à jour, conformément à l'article 10.4 du présent accord, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation suivant des critères définis paritairement par elle.

Pour déterminer les règles et orientations qu'elle formule dans le cadre de ses missions, la commission paritaire nationale d'application de l'accord prend en compte la dimension territoriale et la réalité de la décentralisation.

Pour cela, elle s'appuie sur les travaux et les réflexions des instances paritaires de l'AGEFOS PME, notamment les instances paritaires territoriales et les observatoires de branche prévus à l'article 10.6.

Les instances paritaires territoriales mettent en œuvre ces règles et orientations, dans le cadre du fonctionnement institutionnel défini par les textes constitutifs de l'OPCA, par le biais de la convention de délégation, selon des modalités et, si nécessaire, avec des adaptations, qu'elles prévoient, sauf en ce qui concerne les listes de formations éligibles au compte personnel de formation.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME prend en compte les orientations élaborées par la commission paritaire nationale d'application de l'accord et met en œuvre les moyens nécessaires à leur application.

Article 15

Révision

Le présent accord et l'annexe I (Statuts nationaux) peuvent être révisés, à la demande d'une des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, une négociation doit s'engager dans un délai de 1 mois.

Les annexes citées dans le présent accord relatives à la convention de délégation et aux statuts territoriaux sont élaborées par le conseil d'administration national dans le respect des principes généraux énoncés dans l'accord national constitutif et du décret n° 2011-1427 du 2 novembre 2011 relatif aux conventions de délégation de mise en œuvre des décisions de gestion pouvant être conclues par un OPCA.

Elles peuvent être révisées par l'assemblée générale de l'AGEFOS PME, à la demande d'une des parties signataires, et ce conformément à l'application du présent accord.

Les autres textes associés aux statuts nationaux et aux statuts territoriaux relèvent de la pleine et entière responsabilité du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME dans le respect des principes généraux énoncés dans l'accord national constitutif.

Article 16

Cessation d'activité du fonds d'assurance formation

En cas de cessation d'activité, pour quelque cause que ce soit, les biens d'AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur, doivent être dévolus, sur décision du conseil d'administration national de l'OPCA, à un ou des organismes de même nature.

Fait à Paris, le 6 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CGPME.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Dispositions annexes relatives au financement des organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel, à titre transitoire en 2015 (versement au FONGEFOR)

Conformément aux règles transitoires édictées par la DGEFP, ce financement est encore assuré en 2015 sur la base de la collecte des contributions des entreprises effectuées avant le 1^{er} mars 2015 assises sur les salaires versés en 2014, selon les dispositions légales existantes avant la loi du 5 mars 2014.

Accord interprofessionnel national

**IDCC : 1793. – FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS,
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
(6 juillet 1972)**

AVENANT DU 6 JANVIER 2015
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2011
RELATIF AUX STATUTS DE L'OPCA AGEFOS PME

NOR : ASET1550308M

Les dispositions des statuts nationaux, annexe I de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, sont ainsi modifiées :

Les parties contractantes, au niveau national, c'est-à-dire :

- la CGPME, pour la partie patronale ;
- les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, signataires ou ayant adhéré à la convention du 6 juillet 1972 constitutive du fonds d'assurance formation des salariés des PME ;
- AGEFOS PME, modifiée, devenue, par accord du 6 juillet 2011, accord national constitutif de l'AGEFOS PME, pour la partie salariée,

ont établi les présents statuts qui sont annexés à l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Article 1^{er}

Objet

Les présents statuts ont pour objet de déterminer les conditions de gestion de l'AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur, dans le cadre de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue, par accord du 6 juillet 2011, accord national constitutif de l'AGEFOS PME, modifié le 6 janvier 2015, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Siège

Le siège de l'OPCA est sis 187, quai de Valmy, Paris 10^e.

Il peut être transféré à tout autre endroit en France par décision du conseil d'administration national de l'OPCA.

Article 3

Durée

La durée d'existence du fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur par les pouvoirs publics, est indéterminée.

Article 4

Administration de l'OPCA

L'OPCA, dans le respect des dispositions des articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail, est administré par le conseil d'administration national prévu à l'article 2 de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Le règlement intérieur national précise les dispositions complémentaires relatives à l'interdiction du cumul de mandats arrêtées par le conseil d'administration national de l'OPCA.

Le conseil d'administration national paritaire comprend vingt membres titulaires, dont le mandat est de 2 ans, sous réserve des dispositions du 12^e alinéa du présent article. Ces membres sont désignés au plan national à raison de :

- pour le collège patronal, dix membres titulaires désignés par la CGPME ;
- pour le collège salariés, deux membres titulaires désignés par chacune des cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Chaque confédération syndicale de salariés représentative au plan national interprofessionnel, signataire de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME désigne un suppléant.

La CGPME désigne un nombre équivalent de suppléants.

Le rôle et les missions des suppléants sont précisés dans le règlement intérieur national.

La composition de chaque délégation devra tendre à respecter le principe de la parité hommes-femmes.

Les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation pour exercer leur mandat.

L'ensemble des membres, titulaires ou suppléants, du conseil d'administration reçoivent, à leur entrée en fonction, une formation technico-juridique dispensée par l'OPCA selon les modalités précisées dans le règlement intérieur national.

Ils peuvent être remplacés à tout moment, en ce qui concerne le collège patronal, par la CGPME et, en ce qui concerne le collège salariés, par les confédérations syndicales de salariés signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, pour la durée du mandat restant à courir.

Ce remplacement est opéré automatiquement dans le cas de trois absences consécutives aux réunions statutaires, sauf absence temporaire légitime.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent être divulguées, à l'exception des confédérations dont ils détiennent le mandat.

Les nominations des membres et leur affectation aux différents postes sont annoncées en réunion exceptionnelle du conseil d'administration national.

Article 5

Conseil d'administration

Le conseil d'administration national est, conformément à l'article 2 de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, l'instance qui gère l'OPCA.

Le conseil d'administration national, composé paritairement de vingt membres titulaires, se réunit quatre fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son président et son premier vice-président ou sur la demande du quart de ses membres.

Les convocations ainsi que les documents préparatoires sont adressés au moins 8 jours à l'avance. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président et son premier vice-président après consultation du bureau national.

La présence de la moitié des membres du conseil et d'un représentant au moins de la CGPME et de chaque confédération syndicale de salariés signataire de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME est nécessaire pour la validité des délibérations qui sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre du conseil d'administration national peut détenir deux pouvoirs de son collègue.

Afin d'assurer un fonctionnement régulier du conseil d'administration national de l'OPCA, les modalités de représentation de la CGPME et des confédérations syndicales de salariés signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME, en cas d'empêchement des administrateurs désignés, sont précisées dans le règlement intérieur national.

En cas d'empêchement du président ou du premier vice-président, la présidence ou la première vice-présidence des réunions est assurée par un membre de leur organisation respective ou, à défaut, de leur collège respectif.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Après validation par le conseil d'administration national, les procès-verbaux sont signés par le président et le premier vice-président. Ils sont conservés sans blancs ni ratures sur un registre dédié à feuillets numérotés.

Ils sont transmis, une fois validés, aux membres du conseil d'administration national et aux suppléants de chaque organisation.

Une fois par an, le conseil d'administration national :

- arrête les comptes annuels ou intermédiaires et les comptes combinés, et propose l'affectation des résultats à l'assemblée générale ;
- examine le rapport de gestion annuel des trésoriers ainsi que les rapports spécifiques prévus par le code du travail.

Cette réunion du conseil d'administration national est convoquée par écrit avec avis de réception au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Le commissaire aux comptes, chargé de présenter son rapport, est convoqué dans les mêmes conditions.

Article 6

Bureau

Le conseil d'administration national choisit en son sein un bureau national, en fonction pour 2 ans sous réserve des dispositions du 12^e alinéa de l'article 4 ci-dessus. Il comprend dix membres :

- pour le collège patronal, cinq représentants désignés par la CGPME ;
- pour le collège salariés, cinq représentants désignés par les cinq confédérations syndicales de salariés signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME, à raison d'un représentant pour chaque confédération ;

Ce bureau est composé paritairement et alternativement :

D'une part, dans un collège,

- d'un président ;
- d'un deuxième vice-président ;
- d'un trésorier adjoint ;
- d'un secrétaire ;
- d'un membre,

- Et d'autre part, dans l'autre collège,
- d'un premier vice-président ;
 - d'un troisième vice-président ;
 - d'un trésorier ;
 - d'un secrétaire adjoint ;
 - d'un membre.

Quand le poste de président échoit au collège patronal, il revient à la CGPME. Quand il échoit au collège salariés, il revient à l'une des confédérations syndicales de salariés signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME selon un principe de rotation tel que défini par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel, signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Le poste de trésorier revient à un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président ou du premier vice-président, la présidence ou la première vice-présidence des réunions est assurée par les 2^e et 3^e vice-présidents de leur collège respectif.

Le conseil d'administration national délègue, sous son autorité, aux membres du bureau national les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire de l'OPCA, notamment en organisant les dépenses et en représentant l'OPCA en justice et dans les actes de la vie civile.

Par délégation du conseil d'administration national ou de son bureau, et en accord avec le premier vice-président, le président représente AGEFOS PME pour tous les actes de la vie civile.

Le bureau national se réunit dans l'intervalle des réunions du conseil d'administration national et à chaque fois qu'il est convoqué par son président et son premier vice-président.

Les convocations ainsi que les documents préparatoires sont adressés au moins 8 jours à l'avance. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président et son premier vice-président.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre du bureau peut détenir un pouvoir de son collège.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le premier vice-président. Ils sont conservés sans blancs ni ratures sur un registre dédié à feuillets numérotés.

Les fonctions du bureau national sont précisées au règlement intérieur national.

Article 7

Assemblée générale

L'assemblée générale annuelle ordinaire de l'OPCA, composée des membres du conseil d'administration national, est chargée en outre :

- d'approuver les comptes annuels ainsi que les comptes combinés après lecture du rapport du commissaire aux comptes ;
- de décider de l'affectation des résultats ;
- d'approuver le rapport de gestion des trésoriers ainsi que les rapports spécifiques prévus par le code du travail ;
- de nommer, pour 6 ans sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes national et son suppléant. Le commissaire aux comptes est chargé de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes annuels et combinés de l'AGEFOS PME.

A ce titre, elle est convoquée par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Le commissaire aux comptes est convoqué dans les mêmes conditions.

La présence de la moitié des membres de l'assemblée générale et d'un représentant au moins de la CGPME et de chaque confédération syndicale de salariés signataire de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME est nécessaire pour la validité des délibérations qui sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre de l'assemblée générale peut détenir deux pouvoirs de son collègue.

En cas d'empêchement du président ou du premier vice-président, la présidence ou la première vice-présidence des réunions est assurée par les 2^e et 3^e vice-présidents de leur collège respectif.

Si besoin est, ou sur la demande d'un quart de ses membres, le président et son premier vice-président convoquent une assemblée générale extraordinaire afin de délibérer notamment sur :

- les modifications apportées aux statuts des associations de gestion paritaires territoriales, sur proposition du conseil d'administration national ;
- la création et la dissolution d'une association de gestion paritaire territoriale ainsi que la scission ou la fusion avec une ou plusieurs autres associations de gestion paritaires territoriales ;
- ou tout autre point relevant de sa compétence.

Cette assemblée générale extraordinaire est convoquée dans les mêmes conditions que l'assemblée générale annuelle ordinaire.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le premier vice-président. Ils sont conservés sans blancs ni ratures sur un registre dédié à feuillets numérotés.

Article 8

Règlement intérieur national

Le conseil d'administration national établit le règlement intérieur national qui précise, dans le respect de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME et des présents statuts, les modalités de fonctionnement statutaire de l'OPCA auxquelles il entend donner un caractère permanent.

Le règlement intérieur national est annexé aux présents statuts. Contrairement à ces derniers, le règlement intérieur national ne fait pas l'objet d'un dépôt en préfecture.

Article 9

Organisation et fonctionnement. – Commissions et missions paritaires

Sections professionnelles paritaires. – Etablissements de gestion dédiés à des branches professionnelles

Commissions et missions paritaires

Pour faciliter la réalisation des missions que s'est assigné l'OPCA conformément aux dispositions du préambule et de l'article 1^{er} de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME, le conseil d'administration national peut créer, en son sein, des commissions et confier des missions ponctuelles à ses membres choisis paritairement.

L'organisation des commissions ou missions qui fonctionnent sous l'autorité du conseil d'administration national fait l'objet de dispositions du règlement intérieur national.

Il s'agit des commissions suivantes :

- commission nationale de formation (CNF) ;
- commission nationale financière et de contrôle (incluant le volet « marchés et achats ») ;
- commission nationale d'audit ;
- commission nationale des mandats ;
- commission nationale immobilière ;
- commission nationale de recrutement ;
- commission de rémunération des cadres dirigeants.

En outre, d'autres commissions paritaires peuvent être créées, à titre temporaire, dont le mandat ne peut excéder la période d'une mandature, soit 2 ans.

Sections professionnelles paritaires

Les sections professionnelles paritaires sont destinées à permettre aux branches professionnelles ayant désigné par accord collectif l'AGEFOS PME comme l'organisme collecteur des contributions versées au titre de la formation professionnelle continue de bénéficier, selon les règles définies dans un protocole d'accord spécifique par le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME, des moyens de l'AGEFOS PME pour mettre en œuvre une politique nationale de formation dans la branche professionnelle concernée.

Les protocoles d'accord spécifiques constitutifs des sections professionnelles paritaires sont tenus à la disposition des administrateurs nationaux.

Dans le cadre ainsi défini, le conseil d'administration national met en particulier à la disposition des sections les moyens humains et techniques de l'OPCA.

Les sections professionnelles paritaires sont constituées conformément aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail, après accord du conseil d'administration national de l'AGEFOS PME. Elles sont placées sous l'autorité du conseil d'administration national. Leur gestion est paritaire.

Elles disposent sur les politiques de formation d'un pouvoir de proposition et d'orientation propre à leur domaine professionnel de compétences qui s'appuie sur les orientations définies par leurs CPNEFP respectives.

Les organisations représentatives des employeurs et des salariés du secteur professionnel considéré peuvent confier à l'AGEFOS PME la création et la mise en œuvre d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications de ce secteur, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME établit un règlement intérieur spécifique relatif à l'organisation et au fonctionnement des sections professionnelles paritaires qui est inclus dans le règlement intérieur national.

Etablissements de gestion dédiés à des branches professionnelles

Pour favoriser l'intégration des branches professionnelles au sein de l'AGEFOS PME et faciliter les relations entre les entreprises de ces branches professionnelles et les services techniques du siège national de l'OPCA, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME peut créer un établissement de gestion dédié à cette branche professionnelle.

Cet établissement est chargé de mettre en œuvre la politique de formation de la branche professionnelle considérée dans leur champ d'intervention, en respectant les objectifs assignés à l'OPCA tels que prévus au préambule de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Placé sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration national, il assure toutes missions qui lui sont confiées par ce dernier, en particulier d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de conseil, auprès des entreprises de son secteur ou de sa branche professionnelle.

Pour mettre en œuvre la politique de formation de la branche professionnelle considérée, cet établissement fonctionne en liaison avec une ou des sections professionnelles paritaires déjà constituées au sein de l'AGEFOS PME.

Le conseil d'administration national crée au sein de cet établissement une commission paritaire de suivi, agissant sous sa responsabilité, chargée principalement :

- du contrôle de la gestion de la formation de ladite branche professionnelle ;
- des demandes de financement.

Le règlement intérieur national peut apporter toutes précisions nécessaires concernant les modalités de fonctionnement des établissements de gestion ainsi créés.

Au vu de la mise en œuvre du dispositif mentionné aux alinéas précédents, le conseil d'administration national de l'AGEFOS PME peut décider d'y apporter tout aménagement qui s'avérerait nécessaire.

Article 10

Dispositions concernant le remboursement des frais liés à la tenue des instances paritaires de l'OPCA

L'OPCA AGEFOS PME, dans le respect des dispositions légales en vigueur, rembourse, sur présentation des justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les représentants des organisations signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME, gestionnaires de l'AGEFOS PME, qui siègent dans les instances paritaires nationales et territoriales de l'OPCA. Ces remboursements s'effectuent selon les dispositions prévues au d de l'article 13 de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Par ailleurs, en dehors des réunions des instances mentionnées ci-dessus l'OPCA prend en charge les frais de déplacement et de séjour de ces représentants dans l'exercice des missions et représentations qui leur seraient confiées.

Les organisations signataires de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME prennent en charge les frais de déplacement, de séjour et de restauration de leurs représentants au sein de la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA).

Article 11

Conférence nationale

La conférence nationale, assemblée d'informations et d'échanges et lieu d'expression des confédérations signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME, est convoquée par le conseil d'administration national.

Cette conférence, réunie tous les 2 ans, est destinée notamment à faire connaître le rapport d'activité de l'OPCA qui fait l'objet d'une publication en ligne.

Elle est constituée en nombre égal des représentants du collège patronal, désignés au plan national, par la CGPME, et du collège salarié désignés au plan national par chacune des cinq confédérations syndicales de salariés signataires de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Les organisations susvisées assurent, sous leur responsabilité, une représentation nationale et territoriale à cette conférence nationale.

L'ordre du jour de la conférence nationale, ses modalités de fonctionnement, sa composition tenant compte des différentes composantes de l'OPCA, les documents à mettre à la disposition des participants, ainsi que le nombre des délégués des organisations susvisées, sont arrêtés par le conseil d'administration national.

Elle est informée de la marche de l'OPCA par les rapports d'activité du conseil d'administration national.

Article 12

Directeur général et directeurs des associations de gestion paritaires territoriales

La mission, les responsabilités, les conditions d'exercice de la fonction et les modalités d'intégration et de départ des cadres dirigeants salariés (dont les directeurs territoriaux) sont fixées au plan national et précisées dans le règlement intérieur national et le règlement intérieur territorial (statut du directeur).

12.1. Directeur général

Le conseil d'administration national, sur proposition du bureau national qui procède à la recherche et la centralisation des candidatures, engage le directeur général, selon des modalités précisées dans le règlement intérieur national.

Placé sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration national et du bureau national auxquels il rend compte régulièrement, le directeur général applique les orientations et directives définies par le conseil d'administration national pour atteindre les objectifs énoncés dans le préambule et l'article 1^{er} de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Le directeur général est évalué par le président et le premier vice-président de l'OPCA.

Le directeur général exerce, par délégation, les responsabilités suivantes :

- il anime le siège national de l'OPCA ;
- il est responsable de la gestion administrative et comptable de celui-ci, ainsi que de la gestion de son personnel.

Sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration national et pour mettre en œuvre, par délégation, les orientations définies par ce dernier :

- il mobilise les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la mise en application de la politique ainsi définie et décidée ;
- il est chargé :
 - des relations de nature administrative avec toute personne morale, en particulier les pouvoirs publics ;
 - des relations de nature administrative avec les associations de gestion paritaires territoriales en particulier auprès des directeurs territoriaux, les sections professionnelles paritaires et les établissements de gestion dédiés à des secteurs et branches professionnels ;
- il coordonne, dans le cadre des conventions de délégation avec les associations de gestion paritaires territoriales, l'activité des directeurs territoriaux afin que soient respectées les orientations et directives définies par le conseil d'administration national, ainsi que l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant le fonctionnement de l'AGEFOS PME.

Pour l'exercice de ses missions, le directeur général peut déléguer, sur autorisation précisément définie du conseil d'administration national, une ou plusieurs de ses missions à un directeur général adjoint dont les attributions sont précisées dans le règlement intérieur national.

12.2. Directeurs des associations de gestion paritaires territoriales

Les règles communes définissant les responsabilités des directeurs territoriaux et les dispositions qui leur sont applicables en matière de recrutement et de rupture du contrat de travail sont fixées au plan national.

Ces règles communes s'appliquent aux salariés assumant une fonction de direction au plan technique des associations de gestion paritaires territoriales chargées de gérer les sections paritaires de l'OPCA selon les dispositions prévues à l'article 2 de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Sont réputées remplir cette condition les personnes disposant pour l'exercice de leur mission, d'une délégation de signature accordée par le conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale.

Le directeur territorial, salarié du siège national de l'OPCA, est engagé par le conseil d'administration national après avis conforme du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale.

En cas de désaccord persistant entre le conseil d'administration national et le conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale, une mission de médiation est diligentée par le conseil d'administration national. Si aucune solution n'est trouvée, la décision revient au conseil d'administration national.

Le directeur territorial est détaché pour une durée indéterminée auprès du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale.

Le conseil d'administration national fixe au niveau national les dispositions concernant les modalités pratiques de recrutement et de gestion des personnels exerçant la fonction de directeur territorial ainsi que les conditions de leur détachement auprès du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale. Il fixe également les dispositions concernant les modalités pratiques préalables à la rupture du contrat de travail sous forme de licenciement de ces personnels.

L'ensemble de ces modalités figurent dans le règlement intérieur national.

Placé sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration national et du bureau national auxquels il rend compte régulièrement, le directeur territorial applique, dans le cadre de la convention de délégation de l'association de gestion paritaire territoriale les orientations et directives définies par le conseil d'administration national pour atteindre, au plan territorial, les objectifs énoncés dans le préambule et l'article 1^{er} de la convention du 6 juillet 1972 modifiée devenue accord national constitutif de l'AGEFOS PME ainsi que les objectifs définis par le conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale, qui peuvent tenir compte des spécificités territoriales, selon les modalités précisées dans la convention de délégation.

Pour mettre en œuvre, sur le plan pratique, par délégation, les orientations et directives générales définies par le conseil d'administration national, il assure les fonctions suivantes, sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale :

- il mobilise les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la mise en application de la politique décidée et définie par le conseil d'administration national ;
- il anime la structure administrative de l'association de gestion paritaire territoriale ;
- il est responsable de la gestion administrative et comptable de celle-ci ainsi que de la gestion de son personnel ;
- il est chargé :
 - des relations de nature administrative avec les pouvoirs publics de la zone géographique couverte par l'association de gestion paritaire territoriale ;
 - des relations de nature administrative avec le siège national de l'OPCA, notamment le directeur général.

Le statut du directeur territorial, qui est tenu à la disposition des membres du conseil d'administration national, précise les conditions d'exercice du contrat de travail des directeurs territoriaux. Il complète les dispositions prévues dans les règlements intérieurs (national et territorial), notamment en ce qui concerne les modalités de leur détachement auprès du conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale.

Toute modification de ce statut fait l'objet d'une décision du conseil d'administration national.

Le directeur territorial rend compte régulièrement de son activité au conseil d'administration national, au bureau national ainsi qu'au conseil d'administration de l'association de gestion paritaire territoriale dont il dépend. Le règlement intérieur national précise les modalités pratiques de ce compte rendu d'activité.

Article 13

Modifications

Toute modification des présents statuts est décidée conformément à l'article 13 de l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Les modifications des statuts sont actées en assemblée générale extraordinaire de l'AGEFOS PME.

Le président de l'OPCA doit faire connaître dans les 3 mois à la préfecture du département du siège de l'OPCA, au titre du registre spécial des associations, tous les changements survenus dans l'administration de l'OPCA ainsi que les éventuelles modifications apportées à ses statuts.

Les récépissés délivrés par les autorités administratives sont classés dans ledit registre.

Le règlement intérieur national, intégrant le protocole d'accord spécifique des sections professionnelles paritaires et le règlement intérieur des établissements de gestion dédiés, qui constitue l'annexe des présents statuts, peut être modifié par le conseil d'administration national de l'OPCA.

Article 14

Cessation d'activité du fonds

En cas de cessation d'activité pour quelque cause que ce soit, les biens d'AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des PME, agréé comme organisme paritaire collecteur, doivent être dévolus, sur décision de l'assemblée générale de l'OPCA, à un ou des organismes de même nature.

Fait à Paris, le 6 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CGPME.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550303M

IDCC : 1516

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu le présent accord en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et particulièrement des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ils entendent sécuriser les parcours professionnels des salariés à temps partiel qui représentent plus de 30 % des emplois de la branche, en instaurant des garanties compatibles avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession.

Les partenaires sociaux mettent également en exergue que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME ; par ailleurs, les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Pour garantir l'accès à la protection sociale au plus grand nombre des salariés et développer le multi-salariat, les partenaires sociaux ont souhaité déterminer un volume horaire minimum permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture aux prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1^{er}.

Article 2

Durées minimales du temps partiel

2.1. Principe

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être, sauf exceptions légales et exceptions visées à l'article 2.2 du présent accord, au moins égale à 15,50 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel (67,17 heures) ou annuel (806 heures).

2.2. Exceptions

2.2.1. Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure hebdomadaire (ou son équivalent mensuel ou annuel) dans les cas suivants :

- les salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 15,50 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect de l'article L. 1242-15 du code du travail) : par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance, remplacement d'un salarié absent embauché avant la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 ;
- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente.

A titre d'exemple : formation en hongrois, action de formation professionnelle à Marseille pour un organisme opérant essentiellement en Ile-de-France, mission de traduction, formation pour préparer un audit de certification en vue d'une certification NF service 214 ;

- les salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

2.2.2. Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ne peut être inférieure à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

Article 3

Garanties bénéficiant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel)

Les salariés à temps partiel dans la branche dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) bénéficieront des garanties suivantes :

1. Tout contrat de travail à temps partiel doit nécessairement prévoir une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'employeur peut modifier cette répartition prévue contractuellement si le contrat prévoit exhaustivement les cas précis et opérationnels dans lesquelles cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un collègue absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification. Le recours aux heures complémentaires est un cas d'office de modification de la répartition de la durée du travail. La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours.

2. Les heures complémentaires réalisées dès la première heure complémentaire et jusqu'au dixième du volume horaire prévu au contrat seront majorées de 20 % (art. 5 du présent accord) ;

3. Une priorité leur sera attribuée dans la mise en place des compléments d'heures (art. 6 du présent accord) ;

4. L'employeur fixera l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année ;

5. Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier sera mis à leur disposition entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur devra s'assurer du respect des durées légales maximales du travail.

Article 4

Interruption d'activité

Il est rappelé que l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

Article 5

Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle, peuvent être effectuées si et seulement si une clause est prévue en ce sens au contrat, d'une part, et si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées, d'autre part.

Le refus des heures complémentaires par le salarié n'est pas constitutif d'une faute.

Toute heure complémentaire effectuée dans la limite de 1/10 du volume horaire prévu au contrat donne lieu à une majoration de salaire de :

- 20 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est inférieure à 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel,
- 10 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est comprise entre 24 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel) et moins de 35 heures.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 du volume horaire prévu au contrat est majorée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

NIVEAU des heures complémentaires	DURÉE DE TRAVAIL prévue au contrat de travail	MONTANT de la majoration
Dès la première heure complémentaire jusqu'à 1/10	Infra 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel)	20 %
	24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel) et plus	10 %
Au-delà de 1/10 et jusqu'à 1/3	Toute durée du travail	25 %

Article 6

Compléments d'heures

Par avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures », la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans la limite de huit avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommé désigné. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la limite des heures complémentaires, sans pouvoir atteindre 35 heures, ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % ou donnent droit à un repos de durée équivalente, au choix du salarié.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 15,50 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés en contrat à durée déterminée quel que soit le volume horaire du contrat.

Article 7

Bilan d'application

Un bilan d'application du présent accord sera établi avant le terme de ce dernier.

Article 8

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet, sous réserve d'aucune exclusion sur le fond, à compter de la parution au *Journal officiel* de son extension par arrêté ministériel.

A son terme il cessera de produire tout effet.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC.

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 68 DU 15 JANVIER 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550307M

IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML ;

La MG France,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FSPSS FO ;

La FFSAS CGC ;

D'autre part,

il a été convenu de compléter ou de modifier les dispositions de l'article 5 « Conséquences de la suspension du contrat de travail » et de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de mettre en place le mécanisme de portabilité de la garantie prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015 conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de modifier en conséquence les taux de cotisations à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

L'article 5 « Conséquences de la suspension du contrat de travail » devient l'article 5.1 et est désormais intitulé : « 5.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ».

L'article 5 est désormais intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail ».

Conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, il est inséré un article 5.2 rédigé comme suit.

« 5.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail
au titre de l'article L. 911.8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

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° 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, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

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.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie 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 prise en charge par l'assurance chômage pour le mois correspondant à celui pour lesquelles 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 d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

Article 3

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

Taux contractuel :

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation global	TAUX de cotisation employeur	TAUX de cotisation salarié
Décès	0,40	0,40	–
Frais d'obsèques	0,05	0,05	–
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Invalidité permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	–
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	–
Rente de conjoint (OCIRP)	0,31	0,31	–
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 80 % (sauf garanties OCIRP) :

Le taux de cotisation est fixé à :

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux de cotisation est appelé à 2,23 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation global	TAUX de cotisation employeur	TAUX de cotisation salarié
Décès	0,32	0,32	–
Frais d'obsèques	0,04	0,04	–
Incapacité temporaire de travail	1,07	0,58	0,50
Invalidité permanente	0,38	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	–
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	–
Rente de conjoint (OCIRP)	0,31	0,31	–
Total	2,23	1,55	0,67

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

Taux contractuel :

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation global (*)	TAUX de cotisation employeur	TAUX de cotisation salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Invalidité permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 70 % (sauf garanties OCIRP) :

Le taux de cotisation est fixé à :

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux de cotisation est appelé à 1,54 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation global (*)	TAUX de cotisation employeur	TAUX de cotisation salarié
Décès	0,13	0,08	0,05
Frais d'obsèques	0,03	0,02	0,01
Incapacité temporaire de travail	0,94	0,56	0,38
Invalidité permanente	0,34	0,20	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,54	0,92	0,62

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 5

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Eure)**

(1^{er} juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 21 JANVIER 2015

**RELATIF À L'AUTORISATION D'ABSENCE EN VUE
DE LA PRÉPARATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI**

NOR : ASET1550316M
IDCC : 887

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

L'USME CGT-FO ;

La CFDT métallurgie Evreux ;

La CFTC métallurgie Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de la métallurgie de l'Eure défini par l'avenant du 14 mars 1994 étendu par arrêté du 10 janvier 1995 (*Journal officiel* du 19 janvier 1995).

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice de l'article 7 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure en date du 1^{er} juillet 1976, modifiées.

Article 2

Autorisation d'absence

Les représentants du personnel, élus ou désignés, titulaires, ou suppléants lorsqu'ils remplacent les titulaires, bénéficieront d'une autorisation d'absence de 3 heures (au lieu de 2 heures précédemment), sans diminution de rémunération, pour la préparation de chacune des commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie de l'Eure auxquelles ils auraient été convoqués. Il est rappelé que la commission se réunit deux fois par an *a minima*.

Ces heures devront être utilisées dans une période s'étalant entre la convocation à la commission paritaire de l'emploi par l'UIMM de l'Eure et la réunion.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 11 janvier 2012.

Article 5

Extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

Fait à Evreux, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Eure)**

(1^{er} juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 21 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550315M
IDCC : 887

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

L'USME CGT-FO ;

La CFDT métallurgie Evreux ;

La CFTC métallurgie Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} février 2015, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sera de 5,55 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2

Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégo-

ries de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2015, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE annuelle
I	1	140	17 697
	2	145	17 717
	3	155	17 737
II	1	170	17 987
	2	180	18 508
	3	190	19 176
III	1	215	20 805
	2	225	21 213
	3	240	22 385
IV	1	255	23 400
	2	270	24 505
	3	285	25 491
V	1	305	27 157
	2	335	29 552
	3	365	31 675
		395	34 365

Ce barème constitue la rémunération annuelle au dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application.)

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes

qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à 8,23 € à compter du 1^{er} février 2015.

Article 4

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 16 janvier 2014.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord étant rappelé que l'accord précédent du 16 janvier 2014 a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 12 juin 2014 (*Journal officiel* du 20 juin 2014).

Fait à Evreux, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

**AVENANT N° 43 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550293M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2015 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants.

Cette nouvelle annexe B à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiées selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annule et remplace l'annexe B définie par l'avenant n° 42 du 11 février 2014.

L'annexe D de l'annexe I relative à la grille de salaires par coefficient est supprimée puisqu'elle n'est plus en vigueur depuis le 7 juin 2014 conformément à l'avenant n° 35 du 19 juin 2012.

Article 2

*Modification de l'annexe B à l'annexe I « Salaires »
Rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX*

A partir du 1^{er} janvier 2015, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM à partir du 1 ^{er} janvier 2015
I	1 473,19
II	1 548,56
III	1 626,00
IV	1 713,74
V	1 940,86
VI	2 271,22
VII	2 777,09
VIII	3 339,73
IX	4 181,11

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I « Salaires ».

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

**AVENANT N° 26 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF À LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES EMPLOYEURS
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550309M
IDCC : 2205

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ayant constaté la nécessité de mettre en conformité les dispositions conventionnelles applicables dans le notariat aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et décidé de maintenir les efforts de la profession en matière de financement de la formation professionnelle, rappellent leur souhait de favoriser, autant que possible, le financement des formations inscrites dans le cadre du plan de formation des offices notariaux.

Article 1^{er}

L'article 29.5 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 17 du 21 octobre 2010 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« 29.5. Participation financière des employeurs
à la formation professionnelle**

Dans le notariat, à l'exception des offices dont le siège est implanté dans un DOM-CROM (art. L. 6523-1 du code du travail), la participation financière des employeurs est versée à l'OPCA-PL, Actalians, organisme collecteur paritaire agréé, dont le siège est situé au 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01.

Cette participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- offices de 1 à 6 salariés : 0,60 % de la masse salariale annuelle ;
- offices de 7 à 19 salariés : 1,40 % de la masse salariale annuelle ;
- offices de 20 salariés et plus : 1,60 % de la masse salariale annuelle.

Elle est répartie de la façon suivante :

- une contribution légale dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :
 - pour les employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-2 du code du travail) ;
 - pour les employeurs d'au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (art. L. 6331-9 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- une contribution supplémentaire, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et compte tenu du taux de la contribution légale actuelle, de :
 - pour les employeurs de 1 à 6 salariés : 0,05 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 7 à 9 salariés : 0,85 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 10 à 19 salariés : 0,40 % de la masse salariale annuelle ;
 - pour les employeurs de 20 salariés et plus : 0,60 % de la masse salariale annuelle.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2015.

Toutefois, les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant s'appliqueront en 2016 sur la totalité de la masse salariale de 2015.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSN.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

AVENANT DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550294M

IDCC : 731, 1383

Entre :

La FFQ,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 janvier 2013 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 462
	2	1 464
	3	1 466
II	1	1 469
	2	1 484
	3	1 497

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
III	1	1 503
	2	1 528
	3	1 542
IV	1	1 545
	2	1 573
	3	1 589

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 601
	2	1 678
	3	1 739
VI	1	1 750
	2	1 836
	3	1 921

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 449
	2	2 639
	3	2 862
VIII	1	3 013
	2	3 161
	3	3 310
IX		4 081

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 13 janvier 2015

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 131 DU 18 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'ANNEXE E DE L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961
NOR : ASET1550311M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe E à l'accord du 8 décembre 1961 est modifiée comme suit :

L'article 2 *ter* est désormais libellé comme suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article 2, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe :

- à l'âge de 65 ans, les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1° *bis* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou des paragraphes III et IV de l'article 20 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (ou en application, s'agissant des salariés relevant du régime des assurances sociales agricoles, de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi précitée) ;
- à l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1° *ter* de l'article L. 351-8 dudit code. »

Article 3 :

Le premier alinéa est remplacé par le texte suivant :

« Les salariés ayant un âge compris entre :

- celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, ayant fait liquider leur pension... (le reste sans changement). »

Le reste de l'article est inchangé.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-280 DU 18 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550312M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe V à la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifiée comme suit :

L'article 2 *ter* est désormais libellé comme suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article 2, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe :

- à l'âge de 65 ans, les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1° *bis* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou des paragraphes III et IV de l'article 20 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (ou en application, s'agissant des salariés relevant du régime des assurances sociales agricoles, de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi précitée),
- à l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1° *ter* de l'article L. 351-8 dudit code. »

Article 3 :

Le premier alinéa est remplacé par le texte suivant :

« Les salariés ayant un âge compris entre :

- celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans,
- et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, ayant fait liquider leur pension... (le reste sans changement). »

Le reste de l'article est inchangé.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES)
TRAVAUX PUBLICS, BÂTIMENT, MANUTENTION,
MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACITIVITÉS CONNEXES)**

AVENANT N° 3 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550313M
IDCC : 1404

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *Journal officiel* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2015 par décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014,

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minimaux applicable à compter du 1^{er} février 2015 comme suit :

Article 1^{er}

*Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis
applicables à compter du 1^{er} février 2015*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers et employés	I	A10	1 458,97
		A20	1 480,85
	II	A30	1 503,07
		A40	1 525,61
		A50	1 548,50
	III	A60	1 591,85
		A70	1 636,43
		A80	1 682,25

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 732,71
		B20	1 810,69
		B30	1 892,17
	V	B40	1 977,31
		B50	2 066,29
		B60	2 159,28
Cadres	VI	B70	2 256,45
		B80	2 357,98
	VII	C10	2 475,88
		C20	2 723,47
	VIII	C30	3 132,00
		C40	3 601,80
	IX	C50	4 142,06
		C60	4 763,36

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} février 2015.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : ASET1550306M

IDCC : 493

Entre :

Le SMC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre de la négociation

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de Cognac a invité les organisations syndicales à négocier sur ce sujet au cours de quatre réunions qui se sont tenues le 5 novembre 2014, le 24 novembre 2014, le 10 décembre 2014 et le 21 janvier 2015.

Article 2

Salaires de référence

Les salaires de référence ont été revus dans la continuité des négociations engagées depuis 2011, avec le double objectif :

- d'établir et de maintenir des écarts entre les différents échelons hiérarchiques, et cela, bien sûr, plus particulièrement sur les niveaux pour lesquels ces écarts étaient faibles ;
- de constituer progressivement un écart avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux.

Ainsi, les salaires de référence applicables à compter du 1^{er} février 2015 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers et employés	1	A	1 509
	1	B	1 519
	1	C	1 538
	2	A	1 551
	2	B	1 572
	2	C	1 584
	3	A	1 607
	3	B	1 633
	3	C	1 668
Agents de maîtrise	4	A	1 689
	4	B	1 734
	5	A	1 802
	5	B	1 857
	5	C	1 939
	6	A	2 089
	6	B	2 219
Cadres	7	A	2 269
	8	A	2 422
	9	A	2 789
	9	B	3 489
	10	A	4 231

Article 3

Dépôt et publicité

Dans le respect des conditions de notification et de dépôt prévues aux articles L. 2331-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Cognac, le 4 février 2015.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/12

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 56 du 17 février 2015	114
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne [salariés non cadres]) : avenant n° 57 du 17 février 2015	116
Exploitations et entreprises agricoles (Centre [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 15 janvier 2015	117
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 33 du 2 septembre 2014	120
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 65 du 14 novembre 2014	125
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 44 du 30 septembre 2014	128
Exploitations horticoles (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 10 octobre 2014	131

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 56 DU 17 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597084M
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le cinquième alinéa du paragraphe « I. – Garantie incapacité de travail » de l'article 26 « Régime de prévoyance collective obligatoire » de la convention collective est modifié comme suit :

« Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation du salarié à hauteur de 40 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 25 % de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales. »

L'avant-dernier alinéa du même paragraphe est modifié comme suit :

« Revalorisation : à la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail complémentaire est examinée par le conseil d'administration de l'institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service. »

Article 2

Le premier alinéa du paragraphe « II. – Garantie incapacité permanente (invalidité) » du même article est modifié comme suit.

« En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal à 1/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, Agri-Prévoyance verse au salarié non cadre une pension mensuelle complémentaire égale à 15 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite. »

Article 3

Le sous-paragraphe 1 « Cotisations » du paragraphe IV « Dispositions communes » du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Cotisations

Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail, garantie incapacité permanente et garantie décès) est financé par une cotisation égale à 1,83 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres, et ainsi répartie :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire	0,90	0,45	0,45
Incapacité permanente	0,37	0,185	0,185
Décès	0,40	0,24	0,16
Assurance des charges sociales patronales	0,16	0,16	–
Total	1,83	1,035	0,795

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les cotisations pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont financées par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur. Elles correspondent au taux de 0,44 % de la garantie incapacité temporaire. »

Article 4

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 et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 57 DU 17 FÉVRIER 2015

NOR : *AGRS1597085M*
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 26 *bis* « Frais de santé pour les salariés non cadres » de la convention collective, les taux d'appel des cotisations sont modifiés ainsi qu'il suit :

TAUX DE COTISATION (en pourcentage du PMSS)	COTISATION mensuelle	PART patronale	PART salariale
Tarif isolé	0,87	0,13	0,74
Tarif famille	2,50	0,13	2,37

Article 2

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 et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Centre)
(3 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 19 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 15 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597086M

PRÉAMBULE

Au vu des résultats du régime complémentaire « Frais de santé », les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre en place un taux d'appel concernant les cotisations inhérentes aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus, affiliés à titre obligatoire, ainsi que d'augmenter les cotisations correspondantes à l'extension facultative des garanties aux ayants droit et aux garanties optionnelles.

En conséquence, l'accord régional du 3 juillet 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux de cotisation et répartition

Le paragraphe « 1. Taux de cotisation et répartition » de l'article 8 « Cotisations » de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Taux de cotisations et répartitions

A. – Régime frais de santé obligatoire et extensions facultatives

Le taux de cotisation mensuelle pour la garantie complémentaire « Frais de santé » est égal à 0,98 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (3 170 € pour 2015) réparti comme suit : 15 % à la charge des employeurs dans la limite de 5,50 € par mois et 85 % à la charge des salariés.

Un taux d'appel inférieur au taux conventionnel peut être mis en place après accord entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

Le salarié bénéficiaire de la garantie complémentaire « Frais de santé » a la possibilité de choisir des options facultatives pour ses ayants droit, dont la cotisation est entièrement à sa charge et s'ajoute à la cotisation ci-dessus, sur la même base de remboursement de frais de santé que les salariés (cf. annexe II) :

Première option : garantir le remboursement des frais de santé engagés par le conjoint, au taux de cotisation de 1,35 % du PMSS.

Deuxième option : garantir le remboursement des frais de santé engagés par les enfants à charge, au taux de cotisation de 0,89 % du PMSS pour 1 enfant et de 1,78 % du PMSS pour 2 enfants, avec gratuité à compter du troisième enfant à charge.

Troisième option : garantir le remboursement des frais de santé engagés par la famille (conjoint et enfants à charge), au taux de cotisation de 2,04 % du PMSS.

Ces pourcentages sont indexés en fonction de l'indice national de consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années) pour maintenir l'équilibre (avec pour objectif un rapport sinistres sur cotisations proche de 85 %), sauf si les résultats de cette garantie et l'évolution de la réglementation ne justifient pas une telle indexation.

B. – Options facultatives améliorant le régime « Frais de santé obligatoire »

Les taux de cotisations mensuelles supplémentaires pour le salarié des deux options facultatives sont revalorisés comme suit :

- hypothèse A : + 0,43 % du PMSS ;
- hypothèse B : + 0,60 % du PMSS.

La répartition est identique à celle du régime obligatoire, sur la base de la cotisation du régime obligatoire pour l'employeur, afin que sa participation ne dépasse pas en pourcentage et en euros celle du régime obligatoire : 15 % à la charge des employeurs du taux de cotisation mensuel égal à 0,98 % du PMSS, et le solde de cotisation restant est entièrement à la charge des salariés.

Le montant de la part salariale de cotisation dépassant celle du régime obligatoire est entièrement acquitté par le salarié, et l'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation.

Le salarié peut choisir ces options facultatives pour ses ayants droit :

	HYPOTHÈSE A	HYPOTHÈSE B
Extension conjoint	+ 0,52 % du PMSS	+ 0,72 % du PMSS
Extension par enfant (gratuité à partir du troisième)	+ 0,20 % du PMSS	+ 0,33 % du PMSS
Extension famille	+ 0,72 % du PMSS	+ 1,10 % du PMSS

La cotisation globale acquittée pour les ayants droit est entièrement financée par le salarié, et l'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation correspondante.

Le choix du salarié est définitif et ne peut plus être modifié, sauf :

- s'il choisit une option améliorant ses garanties « Frais de santé » ou celles de ses ayants droit. La modification est alors applicable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante ;
- s'il y a une modification de la structure familiale (mariage, décès, naissance, divorce, etc.). La modification est alors applicable à compter du premier jour du mois suivant la survenance de l'évènement.

Les taux de cotisations sont indexés en fonction de l'indice national de consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années) pour maintenir l'équilibre (avec pour objectif un rapport sinistres sur cotisations proche de 85 %), sauf si les résultats de cette garantie et l'évolution de la réglementation ne justifient pas une telle indexation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera établi en nombre suffisant pour être déposé, selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, au pôle « Politique du travail » de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Orléans, le 15 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FRSEA du Centre ;
FRCUMA du Centre ;
EDT du Centre.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC-Agri.

Convention collective

**IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES
(Pays de la Loire)
(10 février 1987)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 33 DU 2 SEPTEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597087M*
IDCC : 8523

Entre :

L'union régionale professionnelle forestière ;

Le syndicat des entrepreneurs forestiers ;

La direction régionale de l'Office national des forêts,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'USRAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les articles 20, 50, 51 et 52 de la convention collective de travail du 10 février 1987 concernant les exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 20

Période d'essai

1. Durée de la période d'essai

Lors de l'embauche, et sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai dans les conditions suivantes :

a) Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois.

Les parties peuvent toujours convenir de durées inférieures, soit par voie contractuelle, soit par accords d'entreprise.

b) Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. Rupture de la période d'essai

Durant la période d'essai, l'engagement peut être rompu par l'une ou l'autre des parties à condition de respecter un délai de prévenance.

a) Rupture à l'initiative du salarié

Le délai de prévenance est de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

b) Rupture à l'initiative de l'employeur

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai inférieure à 1 semaine : pas de délai de prévenance.

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai supérieure ou égale à 1 semaine ou s'il est en contrat à durée indéterminée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

c) Dispositions communes

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

3. A l'issue de la période d'essai, toute poursuite de relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective. »

« Article 50

Contrat à durée indéterminée

1. Préavis de rupture

a) Durée du préavis

En dehors de la période d'essai dont les conditions de rupture sont prévues par l'article 20 de la présente convention, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve du respect d'un préavis de rupture.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, la durée de ce préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	CAS GÉNÉRAL	TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (*)
Inférieure à 6 mois	15 jours	1 mois
Comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois	2 mois

ANCIENNETÉ	CAS GÉNÉRAL	TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (*)
D'au moins 2 ans	2 mois	3 mois
(*) + mutilés de guerre et assimilés.		

En cas de démission, le préavis est fixé comme suit, en fonction de l'ancienneté et de la qualification du salarié :

SALARIÉ DE NIVEAU	MOINS DE 6 MOIS	PLUS DE 6 MOIS
I	15 jours	1 mois
II	15 jours	1 mois
III	1 mois	2 mois
IV	1 mois	3 mois

b) Obligations des parties pendant la durée du préavis

Obligations ordinaires :

La notification du préavis n'ayant pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin, celui-ci continue à produire tous ses effets vis-à-vis des parties jusqu'à l'expiration du préavis.

Il en découle notamment, et de façon non limitative, les obligations suivantes :

- pour l'employeur, de fournir le travail convenu et de verser la rémunération correspondante ;
- pour le salarié, d'exécuter le travail prévu dans les conditions convenues au contrat.

Obligations particulières :

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de laisser au salarié concerné des autorisations d'absence pour recherche d'emploi.

La durée de ces autorisations d'absence est fixée par l'usage à 2 heures par jour.

Par accord conclu entre les parties, tout ou partie de ces autorisations d'absence peuvent être cumulées sur la semaine ou le mois.

c) Dispense de l'exécution du travail pendant le préavis

En cas de licenciement, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter le préavis.

Lorsqu'il n'est pas travaillé à la demande de l'employeur, le préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice correspondant au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il l'avait effectué.

En cas de démission, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter son préavis, auquel cas le salaire dû pendant cette période doit lui être versé.

Le préavis non travaillé à l'initiative du salarié donne lieu à une indemnité compensatrice de préavis au profit de l'entreprise correspondant à sa durée, sauf convention contraire.

2. Procédure de rupture hors motif économique

La rupture du contrat de travail envisagée par l'employeur donne lieu au strict respect des procédures prévues par la loi, et notamment la convocation de l'intéressé à un entretien préalable, avant toute notification de la décision, dans les conditions définies aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Lorsqu'il y a des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (inspection du travail, mairie, site internet de la DIRECCTE).

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. »

« Article 51

Contrat à durée déterminée

1. Conditions de la rupture

a) Cessation de plein droit

Sous réserve du cas particulier prévu à l'article L. 1242-9 du code du travail, les contrats à durée déterminée cessent de plein droit lors de l'arrivée du terme indiqué sur le contrat initial, ou sur le contrat renouvelé ou lorsque l'objet pour lequel le contrat a été conclu est réalisé.

b) Autres cas de rupture

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail (art. L. 1243-1 du code du travail).

Il peut en outre être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L. 1243-2 du code du travail.

2. Indemnité de fin de contrat

Sauf exceptions énoncées ci-dessous (prévues par l'article L. 1243-10 du code du travail), une indemnité de fin de contrat est due au salarié, dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 (emplois à caractère saisonnier) ou de l'article L. 1242-3 (emplois créés au titre des dispositions légales ou réglementaires visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou visant à assurer au salarié un complément de formation professionnelle) ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire au sein de l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

« Article 52

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 800 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est : $(1\,800\,€ / 5) \times 12 + (1\,800\,€ \times 2 / 15) \times 2 (*) = 4\,320\,€ + 480\,€ = 4\,800\,€$

(*) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 2 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 65 DU 14 NOVEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597082M*
IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

L'UR CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 « Régime de prévoyance : incapacité, invalidité, décès » sont modifiées comme suit.

Au paragraphe « A. – Garantie incapacité » :

Les dispositions du premier alinéa sont ainsi modifiées :

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles, des exploitations forestières et des entreprises sylvicoles bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : ».

La première ligne du tableau de garanties est ainsi modifiée :

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION
Entre 6 mois et 6 ans	30 jours à 90 %, puis 30 jours à 66,6 %

Au paragraphe « C. – Garantie invalidité », les dispositions du premier alinéa sont ainsi modifiées :
« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail, d'une rente versée chaque mois égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence. »

Article 2

Après le sous-paragraphe « Frais d'obsèques » du paragraphe « D. – Garantie décès » de l'article 16 « Régime de prévoyance : incapacité, invalidité, décès », sont insérés les deux sous-paragrophes suivants :

« Suspension du contrat de travail

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

Dispositions relatives à la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 65 du 14 novembre 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 est déposé conformément aux dispositions légales et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 14 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, 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 : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 44 DU 30 SEPTEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597088M*
IDCC : 8522

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 48 « Régime de prévoyance : incapacité, invalidité, décès » de la convention collective sont modifiées comme suit.

Le premier alinéa du paragraphe « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : ».

Il est créé un paragraphe « Suspension du contrat de travail » et un paragraphe « Dispositions relatives à la portabilité » ainsi rédigés :

« Suspension du contrat de travail

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

« Dispositions relatives à la portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe III à la présente convention collective).

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

Article 2

Est créée une annexe III dont les dispositions sont les suivantes :

« Dispositions légales sur la portabilité (art. 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. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 49 de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait à Angers, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014

NOR : *AGRS1597083M*
IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO (FGTA FO) ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord régional du 1^{er} octobre 2009 est complété par l'alinéa suivant :

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

Article 2

Le quatrième alinéa de l'article 7 « Garantie incapacité permanente toutes origines » est remplacé par les deux alinéas suivants :

« En cas d'incapacité permanente de travail, quelle qu'en soit l'origine, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66,66 %, ou en cas d'incapacité permanente entraînant le versement d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % du salaire mensuel brut de référence, et ce jusqu'à son départ à la retraite. Cette pension s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le salaire mensuel brut de référence retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité) correspond à 1/12 des salaires bruts 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

Au paragraphe « a) Le capital décès » de l'article 8 « Garantie décès », le deuxième alinéa faisant suite à la définition de l'enfant à charge est modifié comme suit :

« Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui correspondant au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès ou, le cas échéant, l'arrêt de travail pour maladie ou accident et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 4

Le deuxième alinéa de l'article 11.4 « Suspension du contrat de travail » est remplacé par les deux alinéas suivants :

« En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

Article 5

Il est créé un article 11.5 « Portabilité », rédigé comme suit :

« Article 11.5

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 10 octobre 2014).

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

Article 6

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application au 1^{er} janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014 ou, à défaut, à compter du premier jour du mois civil suivant ladite publication.

L'article 11.5 de l'accord prendra effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la DIRECCTE de Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 10 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

165150120-000315

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
