

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/21 DU 13 JUIN 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	77

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/21

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Blanchisserie, laverie, location de linge (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2015.....	3
Enseignement privé à distance : avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires	6
Enseignement privé à distance : avenant n° 22 du 17 novembre 2014 relatif à la classification	8
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé.....	19
Métallurgie (Marne) : accord du 10 avril 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2015	46
Métallurgie (Moselle) : avenant du 26 février 2015 relatif aux élections professionnelles	51
Métallurgie (Moselle) : avenant du 26 février 2015 relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (art. 6 des clauses générales).....	54
Métallurgie (Moselle) : avenant du 26 février 2015 relatif au télétravail de l'annexe VIII de l'avenant « Mensuels »	56
Poissonnerie : avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé.....	58
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	63
Télécommunications : accord du 19 mars 2015 relatif aux stagiaires.....	66
Télécommunications : accord du 19 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015	73

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT DU 31 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550510M
IDCC : 2002

Entre :

Le GEIST ;

La FFPB,

D'une part, et

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

La FS CFDT, pôle Hacuitex,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1^{er} janvier 2015.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
2.2	1 486,16
2.3	1 508,21
3.1	1 508,72
3.2	1 535,70
4.1	1 588,12

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
A1	1 457,52
A2	1 462,39
A3	1 471,72
B1	1 486,78
B2	1 494,97
B3	1 509,15
C1	1 523,33

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
5.1	1 630,21
5.2	1 720,08
6.1	1 825,81

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
C2	1 547,43
C3	1 569,02
D1	1 748,45
D2	1 800,41

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
7.1	2 161,51
8.1	2 856,40
9.1	3 173,20

Article 2

Egalité professionnelle

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-5 du code du travail (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, qui ne peuvent s'expliquer de manière objective à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} mai 2015.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

AVENANT N° 21 DU 17 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA RÉVISION DES SALAIRES

NOR : ASET1550515M

IDCC : 2101

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 17 novembre 2014, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point, qui sert de base à la classification, passe de 6,0903 € à 6,1329 €, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à janvier 2014.

Le premier coefficient de la catégorie « employés » de la classification passe de 236 à 238.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 0,7 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,85 € à 1,22 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,68 € à 2,44 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,54 € à 3,67 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance.

Fait à Paris, le 17 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3235

Convention collective nationale
IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

AVENANT N° 22 DU 17 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1550516M
IDCC : 2101

Entre :

La CHANED,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe « Classification » du 21 juin 1999 et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 de la convention collective de l'enseignement privé à distance, dans leur version en vigueur au 17 novembre 2014 ⁽¹⁾, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

« ANNEXE I
Classification

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés prenant en compte les nouvelles fonctions de la branche, liées notamment aux évolutions techniques.

A cette fin, les partenaires sociaux, réunis notamment les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1^{er} octobre et 17 novembre 2014, ont élaboré une nouvelle grille de classification comportant dix groupes de fonctions et manifestant, comme la précédente, une volonté de graduation, d'évolution dans les filières, permettant aux salariés de progresser dans leur métier.

(1) L'annexe « Classification » et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 juillet 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

En conséquence, les parties signataires ont adopté la classification ci-après, remplaçant la précédente et dont le champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les dix groupes de fonctions retenus sont les suivants :

1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, ressources humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chaque groupe, les fonctions sont réparties selon les trois catégories suivantes :

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).

Catégorie B : techniciens (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cadres (coefficients 320 à 450).

Classification

1. Entretien, logistique

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reproduction de documents (duplication, façonnage...) à partir des indications données par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur les plans technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prise de commandes, conseil, façonnage...) à partir des indications données par le client (particulier, professionnel), parfois la mise en forme de documents, le conditionnement des produits pour la livraison. Etablit un devis et effectue des encaissements en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des produits imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles...).

2. Administratif

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossiers administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux simples de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de documents...) et à transmettre les informations (e-mails, notes, fax...) pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.
		Personnel d'accueil + standardiste Accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations...
	260	Secrétaire N2 Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.
Techniciens	280	Secrétaire de direction Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.
	320	Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, de salons...).

3. Direction

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.
	450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.

4. Juridique, ressources humaines

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques.
		Assistant(e) des ressources humaines Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
	280	Juriste Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.
Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.
	350	Responsable des ressources humaines Met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie...). Organise le dialogue social dans l'entité.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	400	Directeur(trice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Elabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.
		Directeur(trice) juridique Support et conseil juridiques permanents aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en conduisant des plans d'action visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différentes structures de l'entreprise. Détecte et anticipe les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon permanente la législation, la réglementation et la jurisprudence.

5. Comptabilité

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en retard de paiement pour réévaluer leur situation, demander une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leur paiement.
	280	Comptable Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultats, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de direction comptable Enregistre et centralise les données commerciales, financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultats, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel. Peut gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières). Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure. Peut coordonner une équipe.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables. Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales. Etablit des tableaux de bord d'ordre comptable.

6. Pédagogie

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique et les oriente vers les services et les personnes aptes à répondre à leurs questions d'ordre pédagogique et/ou administratif.
Techniciens	270	Chargé(e) de mission pédagogique N1 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du directeur pédagogique, il (elle) aide à la gestion des ressources pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, majoritairement dans l'établissement, à corriger des devoirs et, au cours de cette activité, à correspondre avec les élèves sous quelque forme que ce soit, afin de leur apporter des informations complémentaires.
	300	Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lors des sessions ou stages prévus par le programme d'étude. Aide les élèves à préciser leurs connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des professeurs spécialisés, en faisant le point sur leur scolarité et en vérifiant l'évolution de leurs acquisitions.
		Collaborateur(trice) pédagogique En plus d'activités de contrôle de connaissances, il (elle) effectue la relecture des cours sur le plan de la forme, de la présentation et de la lisibilité. Il (elle) vérifie l'adaptation des contrôles de connaissances et de documents de soutien et de stimulation, sous la responsabilité d'un cadre du service pédagogique
		Chargé(e) de mission pédagogique N2 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique.
		Chargé(e) du suivi éditorial Assure le suivi des projets d'édition en lien avec les différents intervenants (auteurs, graphistes, imprimeurs...). Conçoit la mise en page et coordonne la réalisation et la fabrication des ouvrages. Gère l'iconographie d'un point de vue technique et juridique.
		Tuteur(trice) N2 Accompagne individuellement les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé tout au long de leur formation.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	320	Chargé(e) de mission pédagogique N3 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe.
		Professeur(e) expert Délivre, dans plusieurs domaines de formation, des conseils pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques. Dans le cadre des regroupements d'élèves ou de stages, il (elle) transmettra son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.
		Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement Outre les activités de collaborateur pédagogique, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).
	400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e) Il assiste et/ou remplace le directeur pédagogique, en particulier en ce qui concerne la connaissance du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être professeur expert.
	450	Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes Il (elle) est chargé de définir la politique de l'établissement tant en termes de gamme, de contenu qu'en termes de méthode. Il (elle) entretient des relations avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.

7. Commercial

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, conseille les candidats dans leur recherche de formation et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les objectifs commerciaux de l'entreprise.
	260	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) référent(e) Après acquisition d'une expérience au poste de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Il est explicitement nommé référent en termes de transfert de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) force de vente N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) force de vente N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de plus de deux conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des ventes N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	320	Chef des ventes N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de son ou de ses équipe(s). Il participe au recrutement et à la formation du personnel commercial. Il est en charge de la qualité de la relation client pendant le processus de vente.
	400	Chef des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est en charge du recrutement, en collaboration avec le service RH le cas échéant, et de la qualité de la relation client pendant le processus de vente. Met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique définis par la direction.
		Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe dans l'optique de mettre en œuvre cette stratégie.

8. Marketing, communication

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonction des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports, y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.
Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication sur tous supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	400	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e) Assiste et remplace le directeur marketing (et/ou communication). Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour une partie des produits de l'entreprise ou sur une catégorie de supports en particulier (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) marketing (et communication) Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits et des supports de l'entreprise.

9. Création

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication.
	300	Maquettiste/Graphiste/Infographiste/Illustrateur(trice) N2 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication. Il coordonne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coordonne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) pour la réalisation de différents contenus multimédias, en suivant la politique pédagogique et commerciale. Organise la production en relation avec les intervenants internes et externes.

10. Informatique, web, e-learning

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un site internet. Technicien capable d'analyser les besoins, afin de concevoir un site.
		Intégrateur(trice) web Traduit et transpose les maquettes fournies par l'équipe graphique dans un langage informatique destiné au web. Intervient en amont du projet ; il (elle) supervise les aspects techniques de la réalisation. Formalise d'un point de vue graphique, ergonomique, fonctionnel et technique le site web. Compose la mise en page du site web en y intégrant les éléments des maquettes graphiques : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer des sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	300	Gestionnaire des systèmes informatiques N1 Intervient sur les logiciels et les moyens informatiques en général, y compris sur les réseaux et les architectures <i>cloud</i> . Effectue tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la gestion des licences logicielles, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques, recherche les causes des pannes et y remédie.
		Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, installe et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, <i>cloud</i> , téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Surveille le fonctionnement des différents systèmes, réseaux... selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
Cadres	350	Gestionnaire des systèmes informatiques N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, <i>cloud</i> , téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...) selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...). Peut coordonner une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Coordonne une équipe de réalisation interne ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer un ensemble de sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en charge de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des outils de développement, met au point des logiciels ou des fonctionnalités originales.
		Directeur(trice) des systèmes d'information Dirige une organisation, des services, des structures informatiques et télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.

Article 2

Egalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation,

de promotion, de déroulement de carrière, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2015 pour les membres de la CHANED.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 48 DU 13 MARS 2015

RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550514M

IDCC : 1921

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent accord, qui complète les dispositions de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice par la création d'un « régime de complémentaire santé ». Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel, qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ainsi que deux options, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 2, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant s'impose aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Il s'applique aux salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Article 3

Mise en place d'un régime de complémentaire santé

Article 3.1

Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé légal de maternité ou d'adoption ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

Dans les cas visés au présent *a*, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et qui ne perçoivent aucune rémunération de l'employeur, il est précisé que ces salariés bénéficient d'un maintien des garanties frais de santé sans contrepartie de cotisation tant qu'ils font partie des effectifs de l'entreprise. La charge que représente ce maintien est financée dans le cadre du degré élevé de solidarité.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties et en produisant tous documents nécessaires à cette justification.

b) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

c) Dans le cadre du degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations non directement contributives, il existe la possibilité d'une prise en charge totale de la cotisation des salariés décrits aux points *a* et *b* du présent article (sauf les salariés et les apprentis en CDD de plus de 12 mois pour lesquels la dispense est nécessairement justifiée par une couverture individuelle par ailleurs).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis.

Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD, les apprentis et les salariés à temps partiel, dans les 30 jours suivant la date d'embauche. A défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé(s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

d) Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tous documents utiles.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les 30 jours suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

f) A condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date d'embauche ou de mise en place du régime. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

Article 3.2

Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de remboursement de frais de santé complémentaires dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture. La portabilité est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat souscrit à titre individuel :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit), dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de cessation du contrat de travail et au titre de ladite loi Evin seront examinées par les parties dans le cadre du suivi du présent accord.

Les conditions tarifaires proposées aux bénéficiaires de la loi Evin dans le cadre d'un contrat qui ne serait pas souscrit auprès de l'organisme recommandé devront respecter la limite maximale d'augmentation de 50 % entre le tarif des actifs et celui des sortants de la loi Evin.

Article 3.3

Financement

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « isolé » du régime de base.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, à titre facultatif via une couverture « famille monoparentale » ou « famille », de couvrir leurs ayants droit (enfant[s] et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le même niveau de garanties dont ils bénéficient eux-mêmes.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

2. Assiette de la cotisation

Les cotisations mensuelles servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation « isolé » du régime de base est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire ci-dessus définie et les cotisations facultatives « famille monoparentale » et « famille » du régime de base et des deux régimes optionnels sont fixées dans les conditions suivantes :

Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	RÉGIME de base	TAUX de cotisation	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	1,08	50	50
Cotisations facultatives additionnelles	Famille monoparentale	0,73	100	0
	Famille	1,17	100	0
Option 1				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,23	100	0
	Famille monoparentale	1,11	100	0
	Famille	1,64	100	0
Option 2				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,53	100	0
	Famille monoparentale	1,59	100	0
	Famille	2,24	100	0

Régime local de la sécurité sociale (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

	RÉGIME de base	TAUX de cotisation	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	0,70	50	50
Cotisations facultatives additionnelles	Famille monoparentale	0,48	100	0
	Famille	0,77	100	0
Option 1				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,15	100	0
	Famille monoparentale	0,73	100	0
	Famille	1,08	100	0
Option 2				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,34	100	0
	Famille monoparentale	1,04	100	0
	Famille	1,47	100	0

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié mise en place par l'entreprise.

Loi Evin. – Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	RÉGIME de base	TAUX de cotisation	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	1,62	100	0
	Famille monoparentale	1,09	100	0
	Famille	1,75	100	0
Option 1				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,34	100	0
	Famille monoparentale	1,66	100	0
	Famille	2,46	100	0
Option 2				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,79	100	0
	Famille monoparentale	2,38	100	0
	Famille	3,36	100	0

	RÉGIME de base	TAUX de cotisation	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	1,05	100	0
	Famille monoparentale	0,72	100	0
	Famille	1,15	100	0
Option 1				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,22	100	0
	Famille monoparentale	1,09	100	0
	Famille	1,62	100	0
Option 2				
Cotisations facultatives additionnelles	Isolé	0,51	100	0
	Famille monoparentale	1,56	100	0
	Famille	2,20	100	0

Article 3.4*Prestations*

1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux des garanties joints en annexe sont établis sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord.

Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission mixte paritaire et l'assureur recommandé et par un avenant au présent accord collectif.

Les entreprises non adhérentes auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales.

2. Prestations présentant un degré élevé de solidarité

Concernant les prestations présentant un degré élevé de solidarité, prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, le présent accord prévoit, au titre du régime obligatoire des salariés, les mesures suivantes :

1. La prise en charge totale de la cotisation des salariés ou des apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois s'ils ne bénéficient pas d'une couverture par ailleurs, ainsi que les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

2. Le financement d'actions de prévention, dont les orientations sont déterminées par la commission paritaire de branche ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle, suivantes (à compléter) ;

4. En outre, le maintien des garanties exposé à l'article 3.1 (2 a) concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité est supérieur à 20 % ;

pacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et ne percevant aucune rémunération de l'employeur, est financé dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu les prestations prévues au présent article. Sont affectés au financement de ces mesures 2 % des cotisations.

La commission paritaire de branche peut à tout moment, sur la base des données fournies par l'organisme assureur recommandé, procéder aux ajustements nécessaires tant sur le plan du financement que de la définition des mesures futures.

Article 3.5

Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission mixte paritaire dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par l'organisme assureur, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission mixte paritaire.

Article 3.6

Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties frais de santé prévues par la convention collective, l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause la recommandation de l'organisme assureur visé au premier alinéa le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 et suivants du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant valablement adhéré au présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties à l'accord.

La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 7

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNHJ ;

UNHJ.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

FNPSE CGT ;

FESSAD UNSA.

Régime de base

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les régimes sont en conformité avec les décrets relatifs aux contrats responsables et solidaires.

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE du régime de branche, base		TOTAL BASE (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Soins médicaux courants (y compris maternité)				
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Analyses biologiques	60 %	40 %		100 %
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 %
Radiologie CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Radiologie hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux CAS (**)	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Transport	65 %	35 %		100 %
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)				
Frais de séjour en secteur conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %		100 %
Honoraires en secteur conventionné CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 50 %	150 %
Honoraires en secteur conventionné hors CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 30 %	130 %
Frais de séjour en secteur non conven- tionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %		100 %
Honoraires en secteur non conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier			Frais réels	Frais réels
Frais de transport	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Chambre particulière			30 € par jour	30 € par jour

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE du régime de branche, base		TOTAL BASE (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)			30 € par jour	30 € par jour
Participation forfaitaire			Frais réels	Frais réels
Pharmacie				
Pharmacie remboursée à 65 % et à 30 %	65 % ou 30 %	35 % ou 70 %		100 %
Pharmacie remboursée à 15 %	15 %	85 %		100 %
Pharmacie prescrite mais non remboursée par la sécurité sociale, par an et par bénéficiaire				
Dentaire				
Soins dentaires secteur conventionné ou non conventionné	70 %	30 %		100 %
Inlay/Onlay	70 %	30 %		100 %
Prothèse dentaire prise en charge par la sécurité sociale	70 %	30 %	+ 25 %	125 %
Inlay core	70 %	30 %	+ 25 %	125 %
Prothèse dentaire non prise en charge par la sécurité sociale			125 %	125 %
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 25 %	125 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale				
Implants dentaires (crédit par an et par bénéficiaire)				
Optique				
Pour les enfants (moins de 18 ans) : un équipement annuel				
Pour les adultes (plus de 18 ans) : un équipement tous les 2 ans sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel				
Monture adultes (18 ans et plus)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Monture enfants (moins de 18 ans)	60 %		80 €	60 % + 80 €
Verres	60 %		Cf. grille optique base	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)			100 €	100 €
Autres prothèses				
Petit appareillage et orthopédie	60 %	40 %		100 %
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 %	40 %	+ 50 %	150 %

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE du régime de branche, base		TOTAL BASE (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale				
Traitement et honoraires	70 %	30 %		100 %
Voyage et hébergement	65 %	35 %		100 %
Médecines alternatives et actes de prévention				
Ostéopathie (limitation à 3 séances maxi par an et par bénéficiaire)			15 € par séance	15 € par séance
Dépistage hépatite B				
Vaccins compris dans les prestations de prévention : diphtérie, tétanos, polio- myélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (pour certaines femmes), <i>haemophilus influenzae</i> B, vac- cination contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois)	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait contraception (sur la base d'une prescription médicale), par an et par béné- ficiaire			15 €	15 €
Maternité/Adoption				
Forfait ⁽¹⁾				
<p>(*) Majoration de 15 € par verre pour les verres des enfants (moins de 18 ans).</p> <p>(**) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.</p> <p>(1) Allocation par enfant.</p> <p>L'engagement porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Prise en charge du régime de branche ».</p> <p>Le remboursement total, donné à titre indicatif, peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'assurance maladie obligatoire.</p> <p>Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'assurance maladie obligatoire (tarif de responsabilité) dans le cadre du parcours de soins coordonnés.</p> <p>Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.</p>				

BASE	CODE TIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
Unifocaux	202A0011	Adulte	2,29	2203240 2287916	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	50 €
		Enfant	12,04	2261874 2242457	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	50 €
	202A0012	Adulte	4,12	2280660	Verre blanc	+/- 6,25	+/- 10,00	-	-	60 €
				2282793	Verre blanc					
				2263459	Verre teinté					
				2265330	Verre teinté					
	202A0013	Enfant	26,68	2243540	Verre blanc	+/- 6,25	+/- 10,00	-	-	60 €
				2297441	Verre teinté					
				2243304	Verre blanc					
				2291088	Verre teinté					
	202A0013	Adulte	7,62	2235776 2295896	Verre blanc Verre teinté	+/- 10,25	+/- 20,00	-	-	60 €
		Enfant	44,97	2273854 2248320	Verre blanc Verre teinté	+/- 10,25	+/- 20,00	-	-	60 €
	202A0021	Adulte	3,66	2259966 2226412	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €
		Enfant	14,94	2200393 2270413	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €

BASE	CODE TIPS	TYPLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
Multifocaux (verres progressifs)	202A0022	Adulte	6,86	2284527 2254868	Verre blanc Verre teinté	+/- 6,25	+/- 20,00	+ 0,25	+ 4,00	60 €
		Enfant	36,28	2283953 2219381	Verre blanc Verre teinté	+/- 6,25	+/- 20,00	+ 0,25	+ 4,00	60 €
	202A0023	Adulte	6,25	2212976 2252668	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	60 €
		Enfant	27,90	2238941 2268385	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	60 €
	202A0024	Adulte	9,45	2288519 2299523	Verre blanc Verre teinté	+/- 6,25	+/- 20,00	+ 4,25	+ 6,00	60 €
		Enfant	46,50	2245036 2206800	Verre blanc Verre teinté	+/- 6,25	+/- 20,00	+ 4,25	+ 6,00	60 €
	202A0031	Adulte	7,32	2290396 2291183	Verre blanc Verre teinté	- 4,00	+ 4,00	-	-	60 €
		Enfant	39,18	2259245 2264045	Verre blanc Verre teinté	- 4,00	+ 4,00	-	-	60 €
	202A0032	Adulte	10,82	2245384 2295198	Verre blanc Verre teinté	+/- 4,25	+/- 20,00	-	-	60 €
		Enfant	43,30	2238792 2202452	Verre blanc Verre teinté	+/- 4,25	+/- 20,00	-	-	60 €

BASE	CODE TIPS	TYPLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
	202A0041	Adulte	10,37	2227038 2299180	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	60 €
		Enfant	43,60	2240671 2282221	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	60 €
	202A0042	Adulte	24,54	2202239 2252042	Verre blanc Verre teinté	+/- 8,25	+/- 20,00	+ 0,25	+ 6,00	60 €
		Enfant	66,62	2234239 2259660	Verre blanc Verre teinté	+/- 8,25	+/- 20,00	+ 0,25	+ 6,00	60 €

Régime option 1

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les régimes sont en conformité avec les décrets relatifs aux contrats responsables et solidaires.

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (a titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 1		TOTAL OPTION 1 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Soins médicaux courants (y compris maternité)				
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %	+ 80 %	180 %
Analyses biologiques	60 %	40 %	+ 20 %	120 %
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 %
Radiologie CAS (**)	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Radiologie hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux CAS (**)	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux hors CAS (**)	70 %	30 %		100 %
Transport	65 %	35 %		100 %
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)				
Frais de séjour en secteur conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Honoraires en secteur conventionné CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Honoraires en secteur conventionné hors CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 80 %	180 %
Frais de séjour en secteur non conven- tionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Honoraires en secteur non conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Forfait journalier			Frais réels	Frais réels
Frais de transport	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Chambre particulière			60 € par jour	60 € par jour

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (a titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 1		TOTAL OPTION 1 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)			45 € par jour	45 € par jour
Participation forfaitaire			Frais réels	Frais réels
Pharmacie				
Pharmacie remboursée à 65 % et à 30 %	65 % ou 30 %	35 % ou 70 %		100 %
Pharmacie remboursée à 15 %	15 %	85 %		100 %
Pharmacie prescrite mais non remboursée par la sécurité sociale, par an et par béné- ficiaire			20 €	20 €
Dentaire				
Soins dentaires secteur conventionné ou non conventionné	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Inlay/Onlay	70 %	30 %	+ 20 %	120 %
Prothèse dentaire prise en charge par la sécurité sociale	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Inlay core	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Prothèse dentaire non prise en charge par la sécurité sociale			200 %	200 %
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale				
Implants dentaires (crédit par an et par bénéficiaire)			150 €	150 €
Optique				
Pour les enfants (moins de 18 ans) : un équipement annuel				
Pour les adultes (plus de 18 ans) : un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel				
Monture adultes (18 ans et plus)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Monture enfants (moins de 18 ans)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Verres	60 %		Cf. grille optique option 1	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	60 %		150 €	60 % + 150 €
Lentilles non prises en charge par la sécu- rité sociale (y compris lentilles jetables)			150 €	150 €
Autres prothèses				
Petit appareillage et orthopédie	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 %	40 %	+ 100 %	200 %

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (a titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 1		TOTAL OPTION 1 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale				
Traitement et honoraires	70 %	30 %		100 %
Voyage et hébergement (crédit par an et par bénéficiaire)	65 %		150 €	150 €
Médecines alternatives et actes de prévention				
Ostéopathie (limitation à 3 séances maxi par an et par bénéficiaire)	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	20 € par séance	20 € par séance
Dépistage hépatite B				
Vaccins compris dans les prestations de prévention : diphtérie, tétanos, poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (pour certaines femmes), <i>haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois)				100 %
Forfait contraception (sur la base d'une prescription médicale), par an et par bénéficiaire			20 €	20 €
Maternité/Adoption				
Forfait ⁽¹⁾			100 €	100 €
<p>(**) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.</p> <p>(1) Allocation par enfant.</p> <p>L'engagement porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Prise en charge du régime de branche ».</p> <p>Le remboursement total, donné à titre indicatif, peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'assurance maladie obligatoire.</p> <p>Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'assurance maladie obligatoire (tarif de responsabilité) dans le cadre du parcours de soins coordonnés.</p> <p>Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.</p>				

OPTION 1	CODETIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
Unifocaux	202A0011	Adulte	2,29	2203240 2287916	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	50 €
		Enfant	12,04	2261874 2242457	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	50 €
	202A0012	Adulte	4,12	2280660	Verre blanc	+ / - 6,25	+ / - 10,00	-	-	50 €
				2282793	Verre blanc					
				2263459	Verre teinté					
				2265330	Verre teinté					
		Enfant	26,68	2243540	Verre blanc	+ / - 6,25	+ / - 10,00	-	-	50 €
				2297441	Verre teinté					
				2243304	Verre blanc					
				2291088	Verre teinté					
	202A0013	Adulte	7,62	2235776 2295896	Verre blanc Verre teinté	+ / - 10,25	+ / - 20,00	-	-	50 €
		Enfant	44,97	2273854 2248320	Verre blanc Verre teinté	+ / - 10,25	+ / - 20,00	-	-	50 €
	202A0021	Adulte	3,66	2259966 2226412	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €
		Enfant	14,94	2200393 2270413	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €

OPTION 1	CODE TIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre	
	202A0022	Adulte	6,86	2284527 2254868	Verre blanc Verre teinté	+ / – 6,25	+ / – 20,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €	
		Enfant	36,28	2283953 2219381	Verre blanc Verre teinté	+ / – 6,25	+ / – 20,00	+ 0,25	+ 4,00	50 €	
	202A0023	Adulte	6,25	2212976 2252668	Verre blanc Verre teinté	– 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	50 €	
		Enfant	27,90	2238941 2268385	Verre blanc Verre teinté	– 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	50 €	
	202A0024	Adulte	9,45	2288519 2299523	Verre blanc Verre teinté	+ / – 6,25	+ / – 20,00	+ 4,25	+ 6,00	50 €	
		Enfant	46,50	2245036 2206800	Verre blanc Verre teinté	+ / – 6,25	+ / – 20,00	+ 4,25	+ 6,00	50 €	
	202A0031	Adulte	7,32	2290396 2291183	Verre blanc Verre teinté	– 4,00	+ 4,00	–	–	75 €	
		Enfant	39,18	2259245 2264045	Verre blanc Verre teinté	– 4,00	+ 4,00	–	–	75 €	
	Multifocaux (verres progressifs)	202A0032	Adulte	10,82	2245384 2295198	Verre blanc Verre teinté	+ / – 4,25	+ / – 20,00	–	–	75 €
			Enfant	43,30	2238792 2202452	Verre blanc Verre teinté	+ / – 4,25	+ / – 20,00	–	–	75 €

OPTION 1	CODETIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
	202A0041	Adulte	10,37	2227038 2299180	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	75 €
		Enfant	43,60	2240671 2282221	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	75 €
	202A0042	Adulte	24,54	2202239 2252042	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	75 €
		Enfant	66,62	2234239 2259660	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	75 €

Régime option 2

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les régimes sont en conformité avec les décrets relatifs aux contrats responsables et solidaires.

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 2		TOTAL OPTION 2 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Soins médicaux courants (y compris maternité)				
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Consultations et visites généraliste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %	+ 30 %	130 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné CAS (**)	70 %	30 %	+ 150 %	250 %
Consultations et visites spécialiste en sec- teur conventionné et non conventionné hors CAS (**)	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Analyses biologiques	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 %
Radiologie CAS (**)	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Radiologie hors CAS (**)	70 %	30 %	+ 30 %	130 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux CAS (**)	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes de chirurgie et actes techniques mé- dicaux hors CAS (**)	70 %	30 %	+ 30 %	130 %
Transport	65 %	35 %		100 %
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)				
Frais de séjour en secteur conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Honoraires en secteur conventionné CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Honoraires en secteur conventionné hors CAS (**)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Frais de séjour en secteur non conven- tionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Honoraires en secteur non conventionné	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Forfait journalier			Frais réels	Frais réels
Frais de transport	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Chambre particulière			80 € par jour	80 € par jour

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 2		TOTAL OPTION 2 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)			60 € par jour	60 € par jour
Participation forfaitaire			Frais réels	Frais réels
Pharmacie				
Pharmacie remboursée à 65 % et à 30 %	65 % ou 30 %	35 % ou 70 %		100 %
Pharmacie remboursée à 15 %	15 %	85 %		100 %
Pharmacie prescrite mais non remboursée par la sécurité sociale, par an et par béné- ficiaire			40 €	40 €
Dentaire				
Soins dentaires secteur conventionné ou non conventionné	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Inlay/Onlay	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Prothèse dentaire prise en charge par la sécurité sociale	70 %	30 %	+ 200 %	300 %
Inlay core	70 %	30 %	+ 200 %	300 %
Prothèse dentaire non prise en charge par la sécurité sociale			300 %	300 %
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale			200 %	200 %
Implants dentaires (crédit par an et par bénéficiaire)			300 €	300 €
Optique				
Pour les enfants (moins de 18 ans) : un équipement annuel				
Pour les adultes (plus de 18 ans) : un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel				
Monture adultes (18 ans et plus)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Monture enfants (moins de 18 ans)	60 %		100 €	60 % + 100 €
Verres	60 %		Cf. grille optique option 2	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	60 %		200 €	60 % + 200 €
Lentilles non prises en charge par la sécu- rité sociale (y compris lentilles jetables)			200 €	200 €
Autres prothèses				
Petit appareillage et orthopédie	60 %	40 %	+ 100 %	200 %
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 %	40 %	+ 150 %	250 %

NATURE DES PRESTATIONS régime général	RÉGIME obligatoire (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE DU RÉGIME de branche, option 2		TOTAL OPTION 2 (y compris régime obligatoire de la sécurité sociale)
		Au titre du ticket modérateur, dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements, dans la limite de	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale				
Traitement et honoraires	70 %	30 %		100 %
Voyage et hébergement (crédit par an et par bénéficiaire)	65 %		200 €	200 €
Médecines alternatives et actes de prévention				
Ostéopathie (limitation à 3 séances maxi par an et par bénéficiaire)	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	30 € par séance	30 € par séance
Dépistage hépatite B				
Vaccins compris dans les prestations de prévention : diphtérie, tétanos, poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (pour certaines femmes), <i>haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois))				100 %
Forfait contraception (sur la base d'une prescription médicale), par an et par bénéficiaire			30 €	30 €
Maternité/Adoption				
Forfait ⁽¹⁾			150 €	150 €
<div>(**) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.</div> <div>(1) Allocation par enfant.</div> <div>L'engagement porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Prise en charge du régime de branche ».</div> <div>Le remboursement total, donné à titre indicatif, peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'assurance maladie obligatoire.</div> <div>Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'assurance maladie obligatoire (tarif de responsabilité) dans le cadre du parcours de soins coordonnés.</div> <div>Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.</div>				

OPTION 2	CODE TIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
Unifocaux	202A0011	Adulte	2,29	2203240 2287916	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	100 €
		Enfant	12,04	2261874 2242457	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	-	-	100 €
	202A0012	Adulte	4,12	2280660 2282793 2263459 2265330	Verre blanc Verre blanc Verre teinté Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 10,00	-	-	100 €
				2243540 2297441 2243304 2291088	Verre blanc Verre teinté Verre blanc Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 10,00	-	-	100 €
				2235776 2295896	Verre blanc Verre teinté	+ / - 10,25	+ / - 20,00	-	-	100 €
				2273854 2248320	Verre blanc Verre teinté	+ / - 10,25	+ / - 20,00	-	-	100 €
	202A0021	Adulte	3,66	2259966 2226412	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	100 €
				2200393 2270413	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 0,25	+ 4,00	100 €
		Enfant	14,94							

OPTION 2	CODE TIPS	TYPOLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
	202A0022	Adulte	6,86	2284527 2254868	Verre blanc Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 4,00	100 €
		Enfant	36,28	2283953 2219381	Verre blanc Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 4,00	100 €
		Adulte	6,25	2212976 2252668	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	100 €
		Enfant	27,90	2238941 2268385	Verre blanc Verre teinté	- 6,00	+ 6,00	+ 4,25	+ 6,00	100 €
	202A0024	Adulte	9,45	2288519 2299523	Verre blanc Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 20,00	+ 4,25	+ 6,00	100 €
		Enfant	46,50	2245036 2206800	Verre blanc Verre teinté	+ / - 6,25	+ / - 20,00	+ 4,25	+ 6,00	100 €
		Adulte	7,32	2290396 2291183	Verre blanc Verre teinté	- 4,00	+ 4,00	-	-	145 €
		Enfant	39,18	2259245 2264045	Verre blanc Verre teinté	- 4,00	+ 4,00	-	-	145 €
	202A0032	Adulte	10,82	2245384 2295198	Verre blanc Verre teinté	+ / - 4,25	+ / - 20,00	-	-	145 €
		Enfant	43,30	2238792 2202452	Verre blanc Verre teinté	+ / - 4,25	+ / - 20,00	-	-	145 €
	Multifocaux (verres progressifs)	Adulte								
		Enfant								

OPTION 2	CODE TIPS	TYPLOGIE	BRSS	CODE LPP		SPHÈRE début	SPHÈRE fin	CYLINDRE début	CYLINDRE fin	GARANTIE par verre
	202A0041	Adulte	10,37	2227038 2299180	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Enfant	43,60	2240671 2282221	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Adulte	24,54	2202239 2252042	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Enfant	66,62	2234239 2259660	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
	202A0042	Adulte	10,37	2227038 2299180	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Enfant	43,60	2240671 2282221	Verre blanc Verre teinté	- 8,00	+ 8,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Adulte	24,54	2202239 2252042	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €
		Enfant	66,62	2234239 2259660	Verre blanc Verre teinté	+ / - 8,25	+ / - 20,00	+ 0,25	+ 6,00	145 €

Convention collective départementale

**IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Marne)
(26 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1978,
Journal officiel du 14 janvier 1979)

**ACCORD DU 10 AVRIL 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550517M
IDCC : 899

Entre :

L'UIMM Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Il est convenu, entre les parties, de se revoir pour une nouvelle négociation si le Smic venait à être de nouveau augmenté d'ici au 1^{er} septembre 2015.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de la sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit : à compter du 1^{er} juin 2015, sur la base d'une valeur du point de 4,98 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 4

Notification de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 10 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2015

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 497
	2	145	17 528
	3	155	17 569
II	1	170	17 620
	2	180	17 682
	3	190	17 848
III	1	215	18 124
	2	225	18 446
	3	240	19 363
IV	1	255	20 179
	2	270	21 284
	3	285	22 647
V	1	305	24 697
	2	335	27 007
	3	365	29 042
	3	395	31 362

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

ANNEXE II

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 4,98 € à compter du 1^{er} juin 2015.

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	732,06	697,20			
	2	145	O2	758,21	722,10			
	3	155	O3	810,50	771,90			
II	1	170	P1	888,93	846,60			
	2	180			896,40			
	3	190	P2	993,51	946,20			
III	1	215	P3	1 124,24	1 070,70	AM1	1 070,70	1 145,65
	2	225			1 120,50			
	3	240	TA1	1 254,96	1 195,20	AM2	1 195,20	1 278,86
IV	1	255	TA2	1 333,40	1 269,90	AM3	1 269,90	1 358,79
	2	270	TA3	1 411,83	1 344,60			
	3	285	TA4	1 490,27	1 419,30	AM4	1 419,30	1 518,65
V	1	305			1 518,90	AM5	1 518,90	1 625,22
	2	335			1 668,30	AM6	1 668,30	1 785,08
	3	365			1 817,70	AM7	1 817,70	1 944,94
	3	395			1 967,10		1 967,10	2 104,80

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier, prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sera portée à $(732,06/151,67) \times 1,5 = 7,24$ €.

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**AVENANT DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

NOR : ASET1550511M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 10 des clauses générales de la convention collective
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

1.1. Les dispositions du point 1 de l'article 10 des clauses générales sont supprimées et remplacées par :

« 1. Déclenchement des opérations électorales

En vue de la désignation des délégués du personnel et conformément aux dispositions législatives en vigueur, le personnel est informé par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date du premier tour de ces élections, celle-ci devant se situer dans les 45 jours suivant la date de la diffusion. Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil, le premier tour se tient dans les 90 jours suivant le jour de la diffusion.

Les organisations syndicales légalement compétentes sont invitées à établir les listes de leurs candidats et à mettre au point les modalités pratiques d'organisation du scrutin. Celles-ci font alors l'objet d'un protocole préélectoral. L'employeur en informera également par courrier les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une sec-

tion syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation représentative aux niveaux national et interprofessionnel.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'invitation prévue ci-dessus doit être faite 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, la date des élections devant elle-même se situer dans les 15 jours qui précèdent cette fin de mandat.

L'invitation à négocier mentionnée ci-dessus doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Lorsque l'organisation de ces élections fait suite à une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, cette procédure d'élection doit être engagée dans le mois qui suit la réception de la demande.

A défaut d'accord, notamment dans le cas où aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, les modalités pratiques d'organisation du scrutin font l'objet d'une note de service de la direction. »

1.2. Au point 2 de l'article 10 des clauses générales, est ajouté un cinquième paragraphe rédigé comme suit :

« L'élection peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance. La possibilité de recourir à un vote électronique doit être instituée par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

1.3. Les dispositions du point 3 de l'article 10 des clauses générales sont supprimées et remplacées par :

« 3. Listes des électeurs, des éligibles et des candidats

A défaut de protocole préélectoral, les dispositions suivantes seront appliquées par l'entreprise :

- la liste des électeurs et des éligibles sera communiquée par voie d'affichage au moins 15 jours avant le premier tour. Les réclamations au sujet de ces listes électorales devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours qui suivront leur publication ;
- les listes des candidats seront présentées au moins 2 jours ouvrés avant le jour du scrutin. En cas d'organisation de vote par correspondance, ce délai sera porté à 8 jours ouvrés.

Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats sera établie par les organisations syndicales légalement compétentes dans l'entreprise. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; dans ce cas, les électeurs pourront voter pour des listes de candidats autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Elles ne pourront en aucun cas en comporter un supérieur au nombre de sièges à pourvoir. »

1.4. Les dispositions du point 4 de l'article 10 des clauses générales sont supprimées et remplacées par :

« 4. Publicité des opérations électorales

A défaut de protocole préélectoral, les dispositions suivantes seront appliquées par l'entreprise :

- des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

1. Avis de scrutin ;

2. Listes électorales par collèges ;

3. Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

- 4. Listes des candidats ;
- 5. Procès-verbaux des opérations électorales dont une copie sera envoyée à chaque organisation syndicale qui aura présenté des candidats ;
- tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux VRP, aux travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement. »

Article 2

Modification de l'article 12 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Les dispositions de l'article 12 sont supprimées et remplacées par :

« Article 12

Bureau électoral

La composition du bureau électoral sera fixée par le protocole préélectoral.

A défaut de protocole préélectoral, le bureau électoral sera composé d'un président et de deux assesseurs, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Un représentant de chaque liste de candidats et une personne des services administratifs pourront être présents sur les lieux du scrutin et veiller à son bon déroulement. Si le bureau avait à prendre une décision, ces personnes auraient simplement voix consultative. Ces personnes pourront faire inscrire au procès-verbal les observations ou constatations qu'elles souhaiteraient voir consigner. »

Article 3

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX MOYENS DE COMMUNICATION DES INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (ART. 6 DES CLAUSES GÉNÉRALES)

NOR : ASET1550513M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 6 des clauses générales de la convention collective
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

Les dispositions et le titre de l'article 6 sont supprimés et remplacés par :

« Article 6

Moyens de communication des institutions représentatives du personnel

1. Principes généraux

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission.

Les communications des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation, sortant du cadre légal, dans la marche de l'entreprise. Chaque institution représentative du personnel devra veiller, dans ses communications internes et externes, à la protection des intérêts légitimes de toutes parties intéressées à l'entreprise.

Ces institutions représentatives du personnel s'engagent à respecter plus particulièrement le caractère confidentiel des informations qualifiées comme telles par l'employeur.

2. Moyens de communication

Panneaux d'affichage

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

- l'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel. Sur demande des institutions utilisatrices, ces panneaux fermeront à clé ;
- ces panneaux seront placés dans des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie du personnel ;
- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominativement ou porter le cachet de l'organisation syndicale responsable ;
- l'affichage sera effectué librement par les utilisateurs respectifs des panneaux. Un exemplaire de toutes les communications affichées sera transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Nouveaux moyens de communication

La diffusion de messages syndicaux par le biais de tout support électronique de l'entreprise tel que intranet, messagerie électronique, etc., ne pourra être mise en place sans l'accord de l'employeur et devra faire l'objet d'une négociation préalable au sein de l'entreprise. Un exemplaire de toutes les communications diffusées par ces nouveaux moyens sera transmis à la direction simultanément à la diffusion. »

Article 2

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)**

(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2015

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL DE L'ANNEXE VIII DE L'AVENANT « MENSUELS »

NOR : ASET1550512M

IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

*Insertion d'une annexe VIII « Télétravail » à l'avenant « Mensuels » de la convention collective
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

Il est créé une annexe VIII « Télétravail » à l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, ainsi rédigée :

**« ANNEXE VIII
Télétravail**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, après consultation des institutions représentatives compétentes, l'entreprise peut décider d'avoir recours au télétravail. Sa mise en place relève donc de la libre appréciation de l'employeur, qui pourra accepter ou refuser toute demande d'un salarié souhaitant opter pour le télétravail sans avoir à alléguer de motif. Ce mode d'organisation du travail doit recueillir l'accord du salarié et être prévu par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Le télétravail peut également être mis en œuvre, à l'initiative de l'entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, afin de permettre d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

L'employeur veillera à prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

Article 2

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 87 DU 18 MARS 2015
RELATIF À LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1550504M
IDCC : 1504

PRÉAMBULE

Le présent avenant adapte, à effet du 1^{er} avril 2015, les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé au regard des dispositions du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 portant sur les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de garanties et de cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prestations

Les dispositions de l'article 8.2 relatif au montant des prestations sont modifiées comme suit :

Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, « y compris les remboursements versés par la sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle ».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Tous les remboursements calculés par l'organisme assureur sont limités aux frais réellement engagés.

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en service psychiatrique, en maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour, à 8 jours en maternité)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Naissance/Adoption ⁽¹⁾	Forfait égal à 150 € par enfant
Soins médicaux (y compris maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes :	
– praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	200 % de la BR
– praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	180 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Analyses biologiques	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Transport (autre que pour hospitalisation)	100 % de la BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio-pathie) ou bilan nutritionnel	Dans la limite de 35 € par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
A raison d'un équipement tous les 2 ans, par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs, en cas de changement de correction, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement. La prestation ne peut, en tout état de cause, être inférieure aux planchers ou supérieure aux plafonds du tableau ci-après.	Les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale et intègrent le régime local Alsace-Moselle
Par monture	100 €
– verres simples ⁽²⁾ (par verre)	92 €

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
– verres complexes ⁽³⁾ (par verre)	115 €
– verres hypercomplexes ⁽⁴⁾ (par verre)	145 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	150 € par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	150 € par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie (par œil)	400 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple, onlay ⁽⁵⁾	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	
– prothèses	280 % de la BR
– inlay core et inlay à clavettes	180 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) : pilier de bridge et couronne sur dent vivante	280 % de la BR
Appareillage	
Prothèses orthopédiques	100 % de la BR + 400 € par an et par bénéficiaire
Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % de la BR + 800 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % de la BR
Frais d'établissement thermal	100 % de la BR
Hébergement (nuitées)/frais de transport :	200 € par cure et par bénéficiaire
Les forfaits indiqués sont versés, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale	
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la sécurité sociale (art. R. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % de la BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (sur prescription médicale)	50 € par an et par bénéficiaire
Traitement antinicotinique remboursé par la sécurité sociale	30 € par an et par bénéficiaire
Le forfait est versé en complément du remboursement de la sécurité sociale	
<p>(1) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.</p> <p>(2) Verres simples : verres simples foyers avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.</p> <p>(3) Verres complexes : verres simples foyers avec une sphère supérieure à – 6 ou à + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs.</p> <p>(4) Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques, dont sphère hors zone de – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone de – 4 à + 4.</p> <p>(5) Pour les stomatologues n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins, la garantie est limitée à 225 % de la BR pour l'année 2015 et l'année 2016 et 200 % de la BR à compter de 2017.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p>	

La prise en charge des frais d'optique est plafonnée en application des dispositions du « contrat responsable » (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application) et de celles du « panier de soins » (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Modalités de prise en charge des équipements optiques
(panier de soins, contrat responsable)

(En euros.)

ÉQUIPEMENT COMPORTANT	MINIMA (Panier de soins)	MAXIMA (Contrat responsable : plafond de remboursement de la monture de 150 € maximum inclus)
2 verres simples	100	470
1 verre simple et 1 verre complexe	150	610
2 verres complexes	200	750
1 verre simple et 1 verre hypercomplexe	150	660
1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	200	800
2 verres hypercomplexes	200	850

Article 2

Cotisations

Les dispositions de l'article 7 relatif aux cotisations sont modifiées comme suit :

- « La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :
- salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :
 - régime général de la sécurité sociale : 51,30 € ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 40,85 € ;
 - salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :
 - régime général de la sécurité sociale : 34 € ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 27 €. »

Article 3

Dispositions diverses

Les dispositions suivantes sont prévues :

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale

On entend par contrat d'accès aux soins (CAS) un contrat négocié entre l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auquel peuvent adhérer les professionnels de santé du secteur 2 sur la base du volontariat et certains professionnels de santé du secteur 1.

Le professionnel de santé adhérant au contrat d'accès aux soins s'engage à :

- ne pas augmenter ses tarifs pendant les 3 années du contrat ;
- respecter son taux de dépassement moyen ;

- réaliser une part d'activité à tarif opposable égale ou supérieure à celle pratiquée avant son adhésion ;
- respecter un taux de dépassement recalculé au maximum égal à 100 % du tarif opposable de la sécurité sociale.

Les garanties définies par le présent avenant se conforment au cahier des charges des contrats dits « responsables » tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférentes et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPF ;
UNPF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

AVENANT N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2008 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550520M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

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

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, IDCC n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC n° 2798 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, du 2 avril 2008, modifié ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu l'accord relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants, du 28 novembre 2012 ;

Vu le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants, du 8 octobre 2013,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires observent que les dispositions régissant la formation professionnelle continue sont profondément bouleversées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et par ses textes d'application, qui nécessitent une évolution des dispositions conventionnelles régissant la formation professionnelle au RSI.

Elles constatent que certaines dispositions relatives au financement doivent être arrêtées au plus tard au 1^{er} janvier 2015.

Elles prennent en compte également l'objectif de rapprocher encore la formation des salariés, notamment au travers du développement de nouvelles modalités de dispense de la formation professionnelle, telle que la formation ouverte à distance (FOAD).

En conséquence, elles considèrent nécessaire, au-delà de la mise à jour immédiate des dispositions qui le requièrent, de mener une renégociation approfondie de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008.

Article 1^{er}

Dispositions financières

L'article 20 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est rédigé comme suit :

« Article 20

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche.

Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issus des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformalion. »

Article 2

Refonte de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants

Les parties signataires conviennent de mener au cours de l'année à venir une négociation en vue de refondre l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 et de conclure à cette fin un avenant avant le 1^{er} décembre 2015.

Article 3

Autres dispositions

L'article 21 et l'article 22 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 sont abrogés.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 19 MARS 2015

RELATIF AUX STAGIAIRES

NOR : ASET1550519M

IDCC : 2148

Le présent accord annule et remplace l'accord du 14 juin 2012 relatif aux stagiaires dans les entreprises de télécommunications, compte tenu des dispositions contenues dans la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications signataires du présent accord réaffirment que le développement des stages en entreprise est un des éléments fondamentaux de l'orientation et de l'insertion professionnelles des jeunes. Il permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Article 1^{er}

Définition du stage

Les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

Le stage ne doit pas être assimilé à un emploi. Il ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise d'accueil, l'occupation d'un emploi saisonnier ou le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Ne sont pas visés les visites d'information ou séquences d'observation organisées par les enseignants de l'enseignement général pendant la scolarité obligatoire, ni les stages d'initiation, d'application ou les périodes de formation en milieu professionnel accomplis dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire.

Le stage doit s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

Article 2

Modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et lui donner les moyens de réussir sa mission, les signataires du présent accord conviennent que les modalités d'accueil suivantes doivent être respectées.

2.1. Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise met à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable RH) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

2.2. Désignation d'un tuteur

Pour permettre l'accueil et l'accompagnement du stagiaire, l'entreprise s'engage à désigner un tuteur garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage. Le tuteur s'engage à :

- guider et à conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 24 septembre 2004 (annexe, avenant n° 6 du 7 octobre 2010) relatif à la formation professionnelle, les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

L'exercice de la fonction tutorale s'effectue selon les dispositions de l'article 5 de l'accord précité sur la formation professionnelle, complété et révisé ainsi : « le tuteur peut suivre deux salariés et/ou stagiaires, trois au plus, tous contrats en alternance ou stages confondus ».

S'agissant des seuls stagiaires, un même tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires en même temps. Si, au cours de la semaine civile lors de laquelle il doit être désigné tuteur d'un nouveau stagiaire, il l'a déjà été dans un nombre de conventions supérieur à celui prévu par décret, il ne pourra pas suivre le nouvel arrivant.

2.3. Contenu du stage et attestation de stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;

- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

De son côté, l'entreprise s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

A l'issue du stage, l'entreprise remet au stagiaire une attestation de stage décrivant les missions effectuées, la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire. Cette attestation pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

2.4. Temps de présence du stagiaire

Les règles applicables aux salariés dans l'entreprise en matière de durée maximale de travail (quotidienne et hebdomadaire), de présence de nuit, de repos (quotidien et hebdomadaire) et de jours fériés sont étendues aux stagiaires, l'entreprise devant établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence de ces derniers.

Les signataires du présent accord précisent toutefois que les stagiaires ne peuvent être présents dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit que si le projet pédagogique le nécessite.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Article 3

Convention de stage

Le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise qui l'accueille par un contrat de travail et n'a pas le statut de salarié. Une convention de stage doit être conclue, signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage.

Elle comporte au minimum les mentions suivantes, prévues à l'article D. 1214-4 nouveau du code de l'éducation :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil, étant précisé qu'un même enseignant référent ne peut pas suivre plus de 16 stagiaires simultanément ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise d'accueil ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'entreprise d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du code de l'éducation ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;

- la liste des avantages offerts par l'entreprise d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport ainsi que l'accès aux activités sociales et culturelles lorsque l'entreprise d'accueil dispose d'un comité d'entreprise ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise d'accueil qui sont applicables au stagiaire ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension du stage.

Pour chaque stagiaire, l'entreprise d'accueil doit faire figurer les mentions suivantes dans une partie spécifique de son registre unique du personnel (décret du 27 novembre 2014) :

- les nom et prénoms du stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- les nom et prénoms du tuteur ;
- le lieu de présence du stagiaire.

Ces mentions doivent figurer dans l'ordre d'arrivée des stagiaires.

Article 4

Durée du stage

Un même stagiaire ne peut pas effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement.

La durée du ou des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil. Ne sont donc pas prises en compte les éventuelles périodes passées dans l'établissement d'enseignement ou les périodes de congés ou d'absences autorisées visées aux articles 7 et 8 du présent accord.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans pouvoir réduire celle-ci de plus de la moitié.

Par ailleurs, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire pendant son stage, la durée de ce stage est intégralement déduite de la période d'essai.

Enfin, lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 5

Quota de stagiaires

Le nombre de stagiaires qu'une entreprise peut accueillir est limité.

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil ne peut dépasser un nombre fixé par décret.

Article 6

Avantages sociaux

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transports publics dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

En outre, les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mises en place par le comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 7

Parentalité et maladie

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence pour des durées équivalentes à celles des salariés de l'entreprise d'accueil.

En cas d'interruption du stage pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité ou à l'adoption, l'établissement d'enseignement valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

Un report de la fin de la période de stage, en tout ou partie, est également possible, en cas d'accord des signataires de la convention.

Article 8

Autres congés

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois et dans la limite de 6 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

Article 9

Gratification de stage

Lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le premier jour du premier mois de stage.

Les remboursements des frais engagés ainsi que les avantages attribués par l'entreprise d'accueil pour la restauration, l'hébergement et le transport ne s'imputent pas sur le montant de la gratification de stage.

Cette gratification minimale est au moins égale au montant admis en franchise de cotisation sociale par la réglementation en vigueur lors de l'exécution du stage (à la date de signature du présent accord, ce montant est de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage, et ce montant sera relevé à 15 % à compter du 1^{er} septembre 2015).

Les parties conviennent de se revoir en cas de modification substantielle du dispositif d'exonération de charges sociales.

En outre, la gratification ci-dessus définie est majorée de :

- 10 % au moins pour les étudiants en 3^e année d'études après le bac ;
- 20 % au moins pour les étudiants en 4^e année d'études après le bac ;
- 30 % au moins à partir de la 5^e année d'études après le bac.

La gratification telle que définie ci-dessus est fixe quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois, le stagiaire bénéficiant ainsi de la même somme chaque mois au titre de sa gratification.

Le barème des gratifications mensuelles minimales sur la base d'une durée de présence de 35 heures hebdomadaires s'établit comme suit :

TYPES DE STAGIAIRES/ÉCOLES	GRATIFICATION MENSUELLE MINIMALE	
	entre le 1 ^{er} janvier et le 31 août 2015	à compter du 1 ^{er} septembre 2015
Formation bac à bac + 2		
1 ^{re} année BTS, DUT, DEUG (L1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 554,40 €/mois
2 ^e année BTS, DUT, DEUG (L2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 554,40 €/mois
Ecoles d'ingénieurs (*), ESC (*), université		
1 ^{re} année ou licence (L3)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % : 559,02 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % : 609,84 € par mois
2 ^e année ou maîtrise (M1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % : 609,84 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % : 665,28 € par mois
3 ^e année ou 3 ^e cycle, mastère (M2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % : 660,66 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % : 720,72 € par mois
(*) Pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs dites à « prépa intégrée », la gratification des 2 premières années est celle prévue pour les formations « bac à bac + 2 ».		

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

Article 10

Information des institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit, chaque trimestre, informer le comité d'entreprise du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le comité d'entreprise une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

Les délégués du personnel ont accès aux mentions relatives aux stagiaires dans le registre unique du personnel, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord.

Le nombre de stagiaires figure dans le bilan social des entreprises assujetties.

Article 11

Succession de stagiaires à un même poste

Sans préjudice de l'article 1^{er} du présent accord, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages à un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (art. L. 124-11 du code de l'éducation).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Article 12

Hierarchie des normes

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 13

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 14

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec un préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 19 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 19 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550518M

IDCC : 2148

Constatant la situation économique et sociale des entreprises de la branche et les effets cumulés des anticipations de hausse des prix depuis 2012, les signataires du présent accord conviennent d'un certain nombre de dispositions concernant les rémunérations des salariés de la branche.

Article 1^{er}

Impact du Smic

Les signataires du présent accord rappellent que, nonobstant l'absence d'évolution de la grille des salaires minima de branche en 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 2

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Il ressort du rapport annuel sur l'emploi et les rémunérations dans les télécommunications et de la situation comparative des femmes et des hommes que si les salaires moyens par genres de salariés non cadres ne présentent plus d'écarts de rémunération, des écarts moyens de 4,6 % à 6,5 % par groupes de classification subsistaient en 2014 pour les cadres, pouvant atteindre 10 % pour les femmes de niveau G dans la filière commercial/marketing.

Il apparaît également que les femmes sont moins présentes dans les niveaux de qualification supérieurs. Certains facteurs peuvent intervenir, tels que la répartition des emplois selon les sexes et les fonctions occupées par les hommes et par les femmes en raison de leurs filières de formation et de leurs parcours professionnels.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers à l'image « traditionnellement masculine », notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leur recrutement ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en aidant les femmes à évoluer sur le plan professionnel ;

- de promouvoir la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales et de sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Ils rappellent en outre que, conformément à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre de ces négociations, permettant ainsi la suppression des écarts injustifiés.

Ils conviennent que les entreprises de moins de 50 salariés devront, au cours de l'année 2015 :

- réaliser une analyse comparative des rémunérations femmes/hommes au moins par familles de métiers et par groupes de classification de la convention collective ;
- prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés ;
- modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

Article 3

Parts variables

En application des dispositions conventionnelles propres à la branche concernant les parts variables, les signataires du présent accord rappellent que, à la moitié de la période de référence, « la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable devra, le cas échéant, donner lieu à régularisation, afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail ».

Ce dispositif ne peut avoir, en aucun cas, pour effet de verser mensuellement des salaires inférieurs au Smic, hors parts variables, au prorata du temps de présence.

Article 4

Classification de branche

Les signataires du présent accord conviennent avant la fin de l'année 2015 d'examiner les critères classants retenus par les partenaires sociaux dans la grille de classification de la convention collective nationale pour s'assurer de l'absence d'éléments discriminants entre les femmes et les hommes et, à défaut, procéder aux adaptations nécessaires.

Ils conviennent également de réétudier, notamment, la liste des exemples d'emplois figurant en annexe, en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche, telle qu'issue des travaux de l'observatoire des métiers, et de fournir ainsi aux entreprises des repères indicatifs par filières en cohérence avec l'évolution et la diversité des emplois dans la branche.

Article 5

Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent accord entre en application à la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 19 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

ANNEXE

Rappel de la grille des minima 2014

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2014
A	1	17 753
	1 <i>bis</i>	18 507
	2	19 420
	3	20 416
B	1	18 715
	1 <i>bis</i>	19 329
	2	20 134
	3	21 524
C	1	20 351
	1 <i>bis</i>	21 524
	2	23 480
	3	24 422
D	1	23 707
	1 <i>bis</i>	24 727
	2	26 933
	3	28 449
E	1	29 738
	1 <i>bis</i>	34 136
	2	38 937
	3	41 430
F	1	40 682
	2	48 821
G	1	58 117
	2	70 707

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/21

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 18 mars 2015 relatif aux conventions de forfait	79
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	87
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	89
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ et CUMA (Eure) : avenant n° 1 du 25 septembre 2014 à l'accord frais de santé du 9 juillet 2009	92
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ et CUMA (Eure) : avenant n° 2 du 25 septembre 2014 à l'accord prévoyance du 9 juillet 2009	96
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de pommiculture, de viticulture, de maraîchage, de champignonnières, d'horticulture et de pépinières, de sylviculture (à l'exception de l'abattage), des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Puy-de-Dôme) : avenant n° 3 du 25 septembre 2014	100
Exploitations et entreprises agricoles (Ardenne) : avenant n° 91 du 20 février 2015	103
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 94 du 18 septembre 2014	104
Exploitations forestières (massif de Gascogne) : convention collective du 2 juillet 1996 (version consolidée du 8 décembre 2014)	106

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 18 MARS 2015
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT

NOR : AGRS1597176M
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, (FGTA FO) et le syndicat national (FO), ingénieurs, cadres et techniciens ;

La fédération de l'agriculture (CFTC-Agri) ;

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA agriculture agroalimentaire) ;

Le syndicat national de la coopération et de la transformation agricoles CFE-CGC (SNCOA CFE-CGC),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part, aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part, aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de 2 ans, que les partenaires sociaux ont souhaité renouveler par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2

Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée, quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuels bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute annuelle perçue par le salarié avant son passage au forfait en jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3

Passage au forfait en jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur, est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés chaque année sur les recours aux conventions de forfait en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 4

Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective.

Article 5

Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. A ce forfait est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait en jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus. Dans ce cas, les salariés concernés ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait en jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 6

Dépassement du forfait en jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait en jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois, et renouvelable.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait en jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base par 21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;

- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 7

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisés ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 8

Contrôle de la bonne application de la convention de forfait en jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé.

Le nombre de jours travaillés et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif permettant un enregistrement mensuel sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli par ce dernier.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Lorsqu'il existe, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés, au moins une fois par an, dans le cadre de l'article L. 4614-7 du code du travail.

Article 9

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2015. A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2018, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- en cinq exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 10

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouverte dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 11

Suivi

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord au mois de juin 2017.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels en jours ;
- nombre de cadres au forfait ;
- catégorie de cadres (commerciaux...).

Nature du forfait :

- nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille, rémunération brute de base au 31 décembre 2016 et rémunération brute annuelle 2016 (majoration de 10 % seule, + de 10 %, avec des primes).

Ils seront présentés en tenant compte de la répartition hommes-femmes.

Article 12

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Calcul du nombre de jours de repos

Au titre de chaque année civile ou d'une période de 12 mois, il faut tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedis et de dimanches ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois :

Total de jours – samedis et dimanches – jours ouvrés de congés payés = nombre de jours ouvrés.

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

Nombre de jours ouvrés – nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = nombre de jours pouvant être travaillés.

3. Détermination du nombre de jours de repos :

Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés – 218 jours de forfait = nombre de jours de repos.

ANNEXE II

Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part, raison sociale et adresse de l'employeur,
représentée par en qualité de

et, d'autre part, nom et prénom du salarié, adresse

Catégorie dans la classification des emplois :

Poste occupé :

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le, il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes, un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à jours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du au

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du, Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au premier alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 6 de l'accord du vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser ... jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le, La rémunération journalière sera calculée comme suit :

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le, nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission, qui consistera en, sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de jours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération annuelle est de € et correspond à jours travaillés par an. Cette rémunération est versée par douzième.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à, le

L'employeur

Le salarié

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

IDCC : 7013. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

IDCC : 7014. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 12 DU 27 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 8 JUIN 1989

NOR : AGRS1597178M
IDCC : 7013, 7014

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;
L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri ;
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire le 27 février 2015, les partenaires sociaux signataires ont décidé d'apporter à l'accord les modifications suivantes :

Article 1^{er}

Effet au 1^{er} juillet 2012

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1^{er} juillet 2012.

Date d'effet : 1^{er} juillet 2012.

Catégorie 010 – salarié non cadre :

(En euros.)

GARANTIE		COTISATION		
		Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83	7,83
	Invalidité	3,53	7,73	11,26
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,24	18,19	22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Article 2

Effet au 1^{er} juillet 2013

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1^{er} juillet 2013.

Date d'effet : 1^{er} juillet 2013.

Catégorie 010 – salarié non cadre :

(En euros.)

GARANTIE		COTISATION		
		Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,67	19,91	24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Article 3

Extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé auprès des services administratifs compétents.

Fait à Paris, le 27 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 13 DU 25 JUIN 2014
À L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 8 JUIN 1989

NOR : AGRS1597179M
IDCC : 7013, 7014

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;
L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri ;
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 4 « Garantie soins de santé », du protocole d'accord des salariés Lads. L'article 3.1 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.1

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance

chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2014.

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

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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.

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 dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

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 le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

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

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

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

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

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

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

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

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt. – 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 deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Chantilly, le 25 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS
DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA
(Eure)
(28 juin 1985)**

(Etendue par arrêté du 14 janvier 1986,
Journal officiel du 4 février 1986)

**AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2014
À L'ACCORD FRAIS DE SANTÉ DU 9 JUILLET 2009**

NOR : *AGRS1597181M*
IDCC : 9272

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de l'Eure,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Eure ;

L'union départementale des syndicats ouvriers confédérés CGT-FO (section de l'Eure) ;

Le syndicat CFTC-Agri, fédération de l'agriculture (section de l'Eure) ;

Le SNCEA CFE-CGC de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de se conformer aux nouvelles dispositions réglementaires, il a été convenu des modifications qui suivent :

Article 1^{er}

Le premier alinéa du texte de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

– à l'ensemble du personnel ne relevant pas de la convention collective du 2 avril 1952 ni de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC ;

- ayant 6 mois d’ancienneté et plus dans l’entreprise, et relevant du champ d’application du présent accord. »

Article 2

Le paragraphe « Dispenses d’affiliation » de l’article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant en qualité d’ayants droit d’une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois ;
- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l’embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu’à l’échéance du contrat individuel ;
- salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d’un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d’assurance complémentaire santé ;
- salariés bénéficiant de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé visée à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C ;
- pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l’être en tant qu’ayant droit (cotisation “famille”).

Dans le cas d’un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d’application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l’organisme désigné. Il s’agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d’ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d’un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l’entrée en vigueur de l’avenant, les salariés concernés doivent faire leur demande d’exclusion par écrit adressée à l’employeur avant la fin du premier mois d’application de l’avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l’entrée en vigueur de l’avenant, la demande d’exclusion doit être faite par écrit à l’employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l’obtention de la condition d’ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d’adhésion facultative il doit en informer l’employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d’en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d’exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l’employeur. »

Article 3

Le texte du paragraphe « Taux et répartition de la cotisation isolée obligatoire » de l'article 7.1 « Montant de la cotisation » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« A compter de la date d'extension du présent avenant n° 1 à l'accord départemental du 9 juillet 2009, le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime "complémentaire frais de santé" exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), est égal à 1,15 % du PMSS.

Ce taux tient compte de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ce taux est réparti comme suit :

- 16 % à la charge de l'employeur ;
- 84 % à la charge du salarié.

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul. »

Article 4

Le texte du troisième paragraphe du 2 « L'extension famille (conjoint et enfant) individuelle et facultative » de l'annexe II « Les offres à adhésion individuelles et facultatives » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« A compter de la date d'extension du présent avenant n° 1 à l'accord départemental du 9 juillet 2009, le taux global de la cotisation mensuelle facultative "extension famille" est à la seule charge du salarié et exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Il est égal à 2,26 % du PMSS. Cette cotisation s'ajoute à celle du salarié (1,15 % PMSS) et sera appelée par la MSA.

Ce taux tient compte de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ».

Article 5

Le texte de l'article 10 « Cessation des garanties » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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 (1^{er} juin 2014).

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article, en en faisant la demande auprès de la caisse régionale Groupama Centre Manche, partenaire de l'ANIPS. »

Article 6

Le texte de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » est abrogé et remplacé par le texte suivant.

« En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité) avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur et au salarié.

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou à la maternité) sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur

Le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Il demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", le cas échéant.

Après cette période, pendant la période de suspension restant à courir, la couverture pourra être maintenue à titre individuel, à la demande du salarié formulée à la caisse régionale Groupama Centre Manche, partenaire de l'ANIPS, sous réserve du paiement par l'intéressé de la totalité de la cotisation.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire

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 sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif "famille", le cas échéant.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est due intégralement. »

Article 7

Entrée en vigueur. – Extension

Les articles 1^{er} et 2 du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2014, l'article 5 prend effet au 1^{er} juin 2014 et les articles 3, 4 et 6 prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale de la DIRECCTE de l'Eure.

Fait à Guichainville, le 25 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS
DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA
(Eure)
(28 juin 1985)**

(Etendue par arrêté du 14 janvier 1986,
Journal officiel du 4 février 1986)

**AVENANT N° 2 DU 25 SEPTEMBRE 2014
À L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 9 JUILLET 2009**

NOR : AGRS1597182M

IDCC : 9272

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de l'Eure,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Eure ;

L'union départementale des syndicats ouvriers confédérés CGT-FO (section de l'Eure) ;

Le syndicat CFTC-Agri, fédération de l'agriculture (section de l'Eure) ;

Le SNCEA CFE-CGC de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009.

Ainsi :

- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées.

Article 1^{er}

Le premier paragraphe du point A-*a* « Capital décès », est modifié comme suit :

« En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, il est versé à ses ayants droit, concubin, cocontractant d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) un capital décès égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 2

Le deuxième paragraphe du point montant de l'indemnisation du B-*d* « Garantie incapacité permanente » sont modifiés comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3

Les deux derniers paragraphes du point D « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » sont remplacés par le paragraphe suivant :

« 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 cotisations pour tout mois complet civil d'absence.

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

Article 4

Il est ajouté un point E « Portabilité » à l'article 7 « Cotisations », comme suit :

« E. – 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 à l'avenant n° 2 du 25 septembre 2014, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension et en tout état de cause à la date fixée pour certaines dispositions par les textes légaux ou réglementaires si celle-ci est antérieure à l'arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Eure, cité administrative, 27023 Evreux Cedex.

Fait à Guichainville, le 25 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
(*Pour information*)

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.

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Puy-de-Dôme)
(21 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 25 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597183M

Entre :

La FDSEA du Puy-de-Dôme ;

L'UD des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux ;

La FD des CUMA,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé un article 9 *bis* intitulé « Portabilité » et rédigé comme suit :

« Pour tout salarié, en dehors du dispositif légal de la portabilité des garanties frais de santé, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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 (1^{er} juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article. »

Article 2

Suspension du contrat de travail

Les dispositions de l'article 9 sont abrogées et remplacées par :

« Les différents cas de suspension du contrat de travail pourront donner lieu au maintien des garanties dans les conditions prévues à l'article 2.4 de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national sur la protection complémentaire en agriculture. »

Article 3

Dispenses d'affiliation

Les différents cas de dispenses d'affiliation prévus à l'accord sont confirmés, en ce qu'ils respectent les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national sur la protection complémentaire en agriculture.

A l'article 3 de l'accord, au paragraphe *e* les termes « ayant une durée de travail inférieure à un mi-temps » sont remplacés par « à temps partiel ».

Article 4

Cotisations

A l'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » à l'alinéa 3, les termes « 0,734 % » sont remplacés par « 0,799 % ».

L'alinéa 4 est remplacé par :

« Le montant de la cotisation mensuelle pour l'année 2015 est fixé à 25,32 €, répartie comme suit :
– 35 % à la charge de l'employeur, soit 8,86 € ;
– 65 % à la charge du salarié, soit 16,46 €. »

Article 5

A l'alinéa 2.1 « Extension à un niveau supérieur de remboursement des dépenses de santé », après le quatrième alinéa, il est rajouté l'alinéa suivant :

« Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à 18,44 % à compter du 1^{er} janvier 2015. »

Article 6

A l'annexe II-2 « Extension "adultes, enfant" », à l'alinéa 4, les termes « lors de la conclusion de l'accord et sont applicables pour les années 2010 et 2011 » sont remplacés par « pour 2015 ».

Le tableau figurant après l'alinéa 5 de l'annexe II-2 est remplacé par le tableau suivant :

(En euros.)

	RÉGIME CONVENTIONNEL (Niveau 1 des garanties)	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE FACULTATIF (Niveau 2 des garanties)
Adultes	25,32	18,44
Enfant		
1 ^{er} enfant	15,37	9,68
2 ^e enfant ou plus	30,74	19,36

Article 7

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entre en vigueur le 1^{er} juin 2014 pour l'article 1^{er} et le 1^{er} janvier 2015 pour les autres articles.

Fait à Clermont-Ferrand, le 25 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Ardennes)
(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

AVENANT N° 91 DU 20 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597180M
IDCC : 9081

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La FDCUMA,

D'une part, et

L'UD CGT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 33

Le dernier alinéa (« Ces congés d'ancienneté ne sont pas applicables dans les exploitations d'horticulture, maraîchage et de pépinières ») du paragraphe 4 « Congé d'ancienneté » de l'article 33 « Congés payés annuels » de la convention collective est supprimé.

Article 2

Extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 4 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

AVENANT N° 94 DU 18 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597184M

IDCC : 9631

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

Le syndicat des entrepreneurs du territoire du Puy-de-Dôme ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le syndicat départemental agroalimentaire du Puy-de-Dôme CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale des syndicats CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1° « Le capital décès » de l'article 76 « Garantie décès » de la convention collective, le cinquième alinéa du paragraphe *a* « Montant » :

« – au salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès et ayant donné lieu à cotisations. »

est remplacé par :

« – au salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 2

Les dispositions de l'article 79 « Les suspensions de contrat » sont abrogées et remplacées par :

« 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 cotisations 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 3

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

Le présent avenant prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Fait à Clermont-Ferrand, le 18 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)**

(Etendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

**CONVENTION COLLECTIVE DU 2 JUILLET 1996
(VERSION CONSOLIDÉE DU 8 DÉCEMBRE 2014)**

NOR : AGRS1597177M
IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière/sciage de la FIBA et les EDT Aquitaine, compétents sur les départements de la Gironde, des Landes, de Lot-et-Garonne, de la Dordogne et pour la Charente-Maritime : les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionale des syndicats CGT-FO d'Aquitaine ;

L'union régionale de la confédération française de l'encadrement CFE-CGC d'Aquitaine ;

La fédération CFTC de l'agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention fixe les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs et d'autre part, les salariés et apprentis des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers en exploitation forestière et des scieries de la forêt de Gascogne.

Sont considérés comme exploitation de bois :

a) Les travaux d'abattage, ébranchage, éhoupage, débardage, sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que le transport des bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes ;

b) Lorsqu'ils sont situés sur le parterre de la coupe, tous travaux de façonnage, de conditionnement du bois, de sciage et de carbonisation quels que soient les procédés utilisés ;

c) Les opérations accessoires qui en découlent, lorsque des travaux sont effectués depuis la forêt ou la scierie jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers ;

d) Et aussi, les travaux de façonnage, conditionnement du bois, sciage et carbonisation exécutés en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production du bois brut de sciage.

Sont exclues du champ d'application les entreprises effectuant à titre principal des travaux de reboisement, sylviculture, élagage et équipement forestier.

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention tous les salariés des scieries rattachés au régime agricole, et ceci quelles que soient leurs fonctions, spécialités, qualification.

La présente convention s'applique aux entreprises agricoles visées à l'article L. 722-1, 3°, du code rural qui exercent à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature d'activité française (NAF) mentionnée notamment sous les codes suivants : 02.20Z (exploitations forestières), 02.40Z (services de soutien à l'exploitation forestière) et 16.10A (scieries).

La convention s'applique aussi au personnel administratif et commercial de ces entreprises, soumises au régime social agricole, en application de la réglementation en vigueur.

Cette convention est complétée par une annexe comportant les dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention s'applique aux travailleurs occupés sur des chantiers permanents ou temporaires situés sur le territoire des départements relevant de la « fédération des industries du bois d'Aquitaine » : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et pour la Charente-Maritime : cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux exploitants.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail. – Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 5

La présente convention est applicable à compter du 2 juillet 1996. Elle est conclue pour une durée de 5 ans ; à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-11, L. 2261-13 à L. 2261-14 et L. 2222-6 du code du travail, la partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention 3 mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les organisations signataires ainsi qu'à l'autorité administrative compétente. La convention dénoncée reste provisoirement applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les parties à la convention. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

TITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 6

Sous réserve des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail, les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation, à laquelle seront conviés cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés, dont un cadre. Elle ne peut valablement délibérer que si au moins deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés sont présents. La commission est réunie à la demande d'une des organisations signataires de la convention et tente de concilier les parties. Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents.

En cas de désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale des conflits collectifs de conciliation. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis dans le délai de 1 mois à la procédure conventionnelle susvisée sont immédiatement portés devant la commission régionale de conciliation.

En cas d'échec de conciliation, une procédure de médiation pourra être mise en place en application des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail.

En application de l'article L. 1411-1 du code du travail, en cas de conflit individuel, les intéressés ont toujours la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes compétent.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

En application des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou confessionnelles pour arrêter ses décisions concernant notamment le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Article 8

Représentation professionnelle. – Indemnisation des frais de déplacement

I. – Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes à leurs salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Le salarié doit porter à la connaissance de son employeur la date de réunion au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

Les représentants d'organisations syndicales de salariés signataires auront droit au maintien de leur rémunération pendant le temps nécessaire à la tenue de la commission sous réserve qu'ils soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Ce droit au maintien de la rémunération est limité à 2 journées par an.

Les représentants désignés par les diverses organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

L'employeur verse au salarié concerné sa rémunération sur présentation d'une attestation établie en séance par le président ou le secrétaire de la commission.

Outre le maintien de sa rémunération par son employeur, le représentant des salariés sera remboursé sur justificatif par la fédération des industries du bois d'Aquitaine, organisme représentatif de la délégation patronale pour la convention collective régionale des exploitations forestières du massif de Gascogne, d'un repas et de frais kilométriques dans la limite maximale de 360 km aller et retour, au tarif de l'indemnité kilométrique du barème en vigueur de l'administration fiscale.

Ces dispositions s'appliquent préférentiellement aux salariés en activité, sinon, par défaut, à tout mandataire représentant une organisation syndicale de salariés habilitée à négocier.

II. – En outre, les employeurs sont tenus de laisser aux salariés qui justifient d'une convocation émanant de l'autorité compétente la liberté de participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué en application d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence seront accordées aux délégués syndicaux justifiant d'une convocation, par leur organisation, à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés.

Article 9

Sections syndicales et délégués syndicaux

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Article 10

Délégués du personnel

Il sera institué dans chaque entreprise d'exploitation forestière des délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, selon les questions à traiter.

En outre, dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 11

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise d'exploitation forestière employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions fixées par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Article 13

Droit d'expression des salariés

En application des articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du code du travail, les salariés ont droit à s'exprimer directement et collectivement, en plus de la voie hiérarchique, de celle des représentants du personnel, sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et durant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Article 14

Formation en alternance et formation professionnelle

Le recours au dispositif concernant l'apprentissage est réalisé par des centres de formation d'apprentis spécifiques, adaptés à la profession et situés de préférence en région Aquitaine. Il sera en outre fait appel aux différentes mesures de la formation professionnelle en alternance. Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés disposent du droit à la formation continue.

Article 15

Application des lois sociales

Les employeurs et salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

Article 16

Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique déterminées, lorsque la possession de ce titre est exigée en

vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux. Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 17

Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles. L. 5212-1 à L. 5212-4 du code du travail.

Article 18

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Pour qu'un marchandage soit reconnu, outre la fourniture de main-d'œuvre, deux éléments doivent être réunis : d'une part, un transfert du pouvoir de direction de l'employeur sous-entrepreneur vers l'utilisateur donneur d'ordres et, d'autre part, un préjudice causé au salarié ou la volonté d'éluder la réglementation.

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

TITRE V

RECRUTEMENT. – EMPLOI

Article 19

Age d'admission au travail

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Article 20

Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsqu'un employeur engage un ouvrier, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail ou bien d'une attestation de cessation de travail mentionnant la date de ladite cessation.

Article 21

Recrutement

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services agréés qui assurent le placement des travailleurs.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

Article 22

Période d'essai

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de moitié. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois de travail effectif pour les salariés des niveaux I et II (barèmes de salaires A et C) ;
- 2 mois de travail effectif renouvelables une fois pour les salariés des autres niveaux (tous barèmes de salaires).

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois.

Le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur :

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

Le délai de prévenance ne peut pas prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiées ou non, rend l'embauche effective.

Article 23

Nature du contrat de travail

Le double de la déclaration d'embauche sera remis au salarié dans le délai légal.

Tout salarié embauché dans l'entreprise bénéficie des mêmes conditions d'emploi et de rémunération quelle que soit la forme du contrat de travail.

1. Contrat à durée indéterminée

A la demande de l'une des parties, il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Ce contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, la qualification professionnelle du salarié et son salaire.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

2. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constitué par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévus par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail n'est pas due pour les jeunes employés en période de vacances scolaires ou universitaires.

Article 24

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

Horaire journalier minimum

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Interruption d'activité dans la journée

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de huit.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées aux mentions obligatoires du contrat de travail.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins 1 semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

Article 25

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Article 25.1

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Garanties de ressources

Le salarié bénéficiera des garanties définies au titre XIII de la présente convention.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage soit sur le poste de travail qu'il occupait si ce poste est vacant, soit sur un autre poste de travail, pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

Article 25.2

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail ; règle étendue par la Cour de cassation aux cas de maladie et d'accident non professionnels).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 26

Maternité. – Congé parental d'éducation. – Adoption

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-60 du code du travail.

TITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS. – SALAIRES

Cette classification professionnelle tient compte des us et coutumes en forêt de Gascogne, tout en assurant la cohérence entre les entreprises à statut social différent, pour l'égalisation des conditions de concurrence comme pour la mobilité de l'emploi. A l'exception des salariés payés à la tâche classés à l'annexe VI, B, les emplois des salariés sont définis et classés à l'annexe VI, A et C.

Chaque salarié est classé à l'un des niveaux ou des échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications, suivant les fonctions ou activités exercées.

L'application de ces dispositions ne peut remettre en cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, le montant et les avantages de rémunération accordés précédemment.

Pour chaque échelon hiérarchique, classé A ou C, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié, ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé est réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 27

Salaires

Le barème détaillé dans l'annexe « Salaires » comprend :

- A. – Salaires du personnel horaire technique ;
- B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche ;
- C. – Salaires du personnel horaire administratif et commercial.

Article 28

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué aux ouvriers permanents les majorations suivantes :

- 2 % après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Ces majorations sont calculées sur la rémunération brute, dans la limite du plafond de salaire soumis aux cotisations d'assurances sociales, après déduction des frais forfaitaires de mécanisation tels qu'admis fiscalement.

Article 29

Indemnité de panier

Lorsque les salariés se trouvent dans l'obligation de prendre à leurs frais le repas de midi sur les chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur domicile, une indemnité de panier leur sera versée sur la base de 1 heure de salaire de l'échelon A, barème A, à défaut d'accord particulier plus favorable.

Article 30

Indemnité de déplacement

A défaut de l'organisation du transport des salariés par l'employeur sur des chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail, distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur domicile, une indemnité de déplacement leur sera versée sur la base du salaire brut en appliquant l'un des pourcentages ci-après à défaut d'accord particulier plus favorable

- distance comprise entre 15 et 25 km : 5 % ;
- distance comprise entre 26 et 35 km : 6,50 % ;
- distance à partir de 36 km : 8,50 %.

Article 31

Prime pour travaux nécessitant une organisation particulière des conditions du travail

Une prime correspondant à 10 % des salaires est attribuée pour les travaux ci-après :

- tournages de pins en abattage, abattage dans les mauvaises pentes et marais, bois incendiés, dans la mesure où des avantages d'égale valeur ne sont pas déjà accordés dans l'entreprise.

Pour le cas des chablis, si leur exploitation est possible, une majoration du tarif en vigueur sera appliquée en fonction de la difficulté des travaux.

Article 32

Jeunes travailleurs

Les taux des salaires dus aux salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

L'abattement de 20 ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 4 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Le travail des jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe de moins de 18 ans est régi par l'article L. 3163-2 du code du travail.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans, entre 22 heures et 6 heures.

Article 33

Travailleurs handicapés

Les entreprises emploient des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 5211-1 et suivants du code du travail).

Article 34

Egalité de rémunération

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Article 35

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation :

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % DU SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18-20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % DU SMIC
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, le salaire est déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise (art. L. 6222-28 du code du travail).

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est réduit à une durée de 1 an, car conclu par un apprenti déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique, et qui souhaite préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport direct avec le premier diplôme obtenu, alors sa rémunération doit être égale à celle afférente à la dernière année de la formation, majorée de 15 points (voir art. R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du travail). Dans cette hypothèse de formation complémentaire, la rémunération de l'apprenti est ainsi calculée :

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après un contrat :			
De 1 an	40 %	56 %	68 %
De 2 ans	52 %	64 %	76 %
De 3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé – soit par suite d'échec à l'examen, soit en cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (voir art. L. 6222-11, D. 6222-28 et L. 6222-12 du code du travail), le salaire minimum pendant la prolongation est celui perçu pendant le dernier semestre qui précède cette prolongation.

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé de 1 an au plus du fait du handicap de l'apprenti, il est appliqué une majoration de 15 points (voir art. R. 6222-54 et R. 6222-48 du code du travail) aux pourcentages correspondant au dernier semestre du contrat initial.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire (voir art. D. 6222-35 du code du travail).

Article 36

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 37

Avantages en nature

Pour le chauffage de leur foyer, les ouvriers travaillant sur les chantiers en forêt pourront disposer sur autorisation écrite d'une quantité de bois de feu à façonner et à transporter par leurs soins, dans les bois non marchands de la coupe, égale à un stère et demi par mois de travail.

Article 38

Outillage

L'outillage est normalement fourni par l'employeur, exception faite à l'égard des bûcherons rémunérés à la tâche, sauf accord particulier conclu au sein de l'entreprise.

Pour les bûcherons possédant leur propre matériel, il est prévu des frais de mécanisation.

Article 39

Frais de mécanisation

Le montant maximum autorisé pour frais de mécanisation, pouvant être déduit de l'assiette des cotisations sociales des ouvriers bûcherons possédant leur propre matériel, tel que le prévoit l'article 40 de la présente convention collective, est fixé à 25 % de l'unité retenue pour le paiement des salaires :

- le mètre cube pour les grumes de bois d'œuvre ;
- le stère ou la tonne pour les bois d'industrie.

Ce montant ne pourra en aucun cas dépasser les forfaits maximaux fixés au niveau national par le ministère compétent.

Article 40

Paie des salaires

Le règlement des salaires a lieu une fois par mois.

Pour les travaux à la tâche, la réception des chantiers a lieu une fois par mois et le règlement doit intervenir dans la huitaine qui suit.

A la demande des salariés, des acomptes de 90 % des salaires acquis peuvent être versés à la quinzaine.

Article 41

Bulletins de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

L'employeur doit conserver le double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans.

TITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – JOURS FÉRIÉS

Article 42

Définition du travail effectif

1. Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

2. Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration ;
- les temps consacrés aux pauses ;
- les temps de trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et qu'il n'a pas à se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Si le passage par l'entreprise est obligatoire, ce temps de trajet est considéré comme du travail effectif ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet à compter du 1^{er} janvier 2001 de contreparties. Ainsi, le salarié concerné percevra en contrepartie une indemnité journalière correspondant à 20 % du minimum garanti ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural.

Article 43

Période d'astreinte

L'astreinte est définie comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Ces périodes seront précisées par écrit entre le salarié et l'employeur dans le cadre ci-dessous défini :

- période hors des horaires de travail habituels du salarié ;
- délai de prévoyance de 15 jours sauf cas exceptionnel ;
- définition des début et fin d'astreinte ;
- définition de la nature de l'astreinte ;
- rémunération du temps d'intervention suivant la rémunération légale ;
- contrepartie financière de l'astreinte égale à une heure de salaire horaire habituel du salarié par période de 12 heures d'astreinte.

Article 44

Contrôle de la durée du travail

En application des dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural, l'employeur doit prévoir :

- soit l'affichage des heures de travail à effectuer (art. R. 713-37 du code rural). Dans ce cas, un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur conformément à l'article R. 713-35 du code rural ;
- soit l'enregistrement des heures de travail effectuées conformément à l'article R. 713-36 du code rural.

L'employeur est dispensé d'appliquer les règles relatives au contrôle de la durée du travail lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence. Dans ce cas, le barème des salaires du personnel à la tâche est applicable quand le salarié est engagé pour exécuter

un travail comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré.

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 55, le repos compensateur et le cas échéant, toute autre forme de congé.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter, et conservé pendant 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ouvriers forestiers travaillant à la tâche et hors de toute possibilité de contrôle de l'horaire de travail.

Article 45

Durée maximale du travail

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail effectuées.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas ou dans les conditions déterminées par les articles R. 713-5 et suivants du code rural. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 48.

2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale moyenne hebdomadaire de travail réellement effectuée est de 44 heures, calculée pour une période quelconque de 12 mois consécutifs sans que puisse être dépassée une durée de 48 heures au cours d'une même semaine. Des dérogations peuvent toutefois être accordées, à titre exceptionnel, par l'autorité administrative compétente pour une période déterminée selon certaines conditions pouvant comprendre des mesures compensatoires.

En cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, certaines entreprises peuvent être autorisées par l'autorité administrative compétente, sur demande justifiée de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de 48 heures, sans que cette dérogation puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 10 heures par jour et à plus de 60 heures par semaine. Le plafond de 60 heures précité peut être dépassé, à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 semaines consécutives.

3. Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

4. Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés \times 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés \times 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 46

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 42.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés et la représentation du personnel si elle existe, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé de 1 quart d'heure supplémentaire.

2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e heure

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4^e donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

3. Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail.

Article 47

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 46. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1 jour

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues en dessous de la durée normale peuvent être récupérées dans les conditions suivantes si elles ne sont pas indemnisées au titre du chômage partiel :

- a) Accident survenu au titre du matériel, interruption de force motrice, sinistre ou force majeure : dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- b) Pour intempéries : dans les 15 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) En cas d'événement d'une gravité exceptionnelle : dans les 4 mois suivant la fin de la période considérée.
- d) En cas d'heures de travail perdues pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées est limité à 50 heures par an, sauf clause dérogatoire. Ces heures sont rémunérées au tarif normal. Elles ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. En cas d'intempérie de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de faire jouer les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 49

Aménagement de la durée du travail

Repos compensateur de remplacement

Après consultation des représentants du personnel quand ils existent et de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 h 06.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise

à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par des journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^e heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos.

Annualisation de la durée du travail

a) Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation maximum susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine est fixé à 48 heures. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 1 demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

b) Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

a) Salariés concernés

Les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé (notamment les commis de coupes, les commerciaux, les chauffeurs grumiers et d'abatteuses, les chauffeurs de camions forestiers et les débardeurs) peuvent bénéficier d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.

b) Modalités

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 940 heures en application des dispositions de l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures ; toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non et de 6 jours consécutifs.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

c) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié itinérant non cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention. Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article 50

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donnée pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- 1 demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

- pour des raisons techniques ;
- pour des raisons économiques ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée.

Article 51

Travail de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin. Il est interdit aux jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans, entre 22 heures et 6 heures.

En compensation pour les salariés qui font du travail de nuit, l'employeur aura le choix entre :

- majorer de 25 % le salaire horaire du travail de nuit ;
- réduire le temps de travail (jours de congés supplémentaires, ponts) sans perte de salaire.

Article 52

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux ci-après sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise (avenant n° 3 du 16 janvier 1985 à l'accord national du 23 décembre 1981) :

1 ^{er} janvier	Lundi de Pentecôte	11 Novembre
Lundi de Pâques	14 Juillet	25 décembre
8 Mai	15 août	
Ascension	1 ^{er} novembre	

La journée du 1^{er} Mai est également chômée et payée pour tous les salariés conformément aux dispositions législatives en vigueur et elle est assimilée à une journée de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de leur rémunération s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté.

Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire habituel.

Si un salarié est amené à travailler un jour férié, il pourra :

- soit percevoir deux fois son salaire horaire habituel ;
- soit percevoir son salaire horaire habituel et bénéficier, avec l'accord de son employeur, de 1 jour de repos rémunéré, à prendre dans les 30 jours suivant le jour férié travaillé.

Pour le travail à la tâche, les jours fériés seront rémunérés sur la base du barème des salaires des ouvriers et employés dont la classification ne pourra être inférieure au niveau 4, échelle H.

Article 53

Journée de solidarité

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instaurée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

1. Pour le salarié, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Pour l'employeur, du versement de la contribution prévue au 1 de l'article 11 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 ;
2. Les modalités d'accomplissement sont définies par l'employeur après concertation avec les instances représentatives du personnel si elles existent ;
3. La journée de solidarité peut avoir lieu un jour férié autre que le 1^{er} Mai. Dans ce cas il percevra une fois son salaire horaire habituel et ne pourra pas prendre à ce titre un jour de repos rémunéré.

Article 54

Absences

Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur, qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'absence non autorisée et non justifiée, l'employeur pourrait être fondé à considérer que le travailleur a abandonné son emploi, la constatation de la faute pouvant motiver une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

TITRE VIII

CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Article 56

Autres congés rémunérés

Ces congés sont attribués conformément aux articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

56.1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels sont accordés aux salariés sans toutefois entraîner de réduction de rémunération, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur (ancienneté 3 mois minimum) : 1 jour ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour.

56.2. Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

56.3. Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

Article 57

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En application de l'article L. 1225-35 du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient, dans un délai de 4 mois qui suit la naissance de l'enfant, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

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

TITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 22 concernant la période d'essai, ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de rupture du contrat de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 58

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conclu dans les cas, formes et limites prévus par les articles L. 1242-1 et L. 242-2 du code du travail conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou, s'il s'agit d'un travail pour une tâche déterminée jusqu'à l'achèvement des travaux entrepris.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Article 59

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, la dénonciation du contrat de travail, qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

59.1. Démission

Dans le cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du fait du salarié, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fonction de l'ancienneté, fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à 1 mois : 1 jour ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 mois mais inférieure à 6 mois : 8 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.

59.2. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions des articles L. 1237-12 à L. 1237-16.

59.3. Licenciement

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel les motifs de la décision envisagée doivent lui être communiqués.

Le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix, inscrite sur la liste dressée par le préfet.

Dans le cas de licenciement du salarié, pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un délai-congé déterminé comme à l'alinéa précédent ;
2. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
3. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un délai-congé de 2 mois ;
4. En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du délai-congé déterminée suivant les dispositions de l'article L. 1234-1 du même code est doublée pour les travailleurs handi-

capés, mutilés de guerre et assimilés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois, la durée du délai-congé.

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'une protection particulière en ce qui concerne les conditions de rupture du contrat de travail, prévue à l'article 25 de la présente convention.

Article 60

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter dans les conditions suivantes, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi :

- salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans : 2 demi-journées ou 1 jour ;
- salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans : 8 demi-journées ou 4 jours.

Article 61

Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 21 de la présente convention pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 62

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié :

1. Un certificat de travail daté et signé contenant exclusivement :
(art. L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.)
 - la date de son entrée, celle de sa sortie ;
 - la nature du dernier emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
 - le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
 - l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 ;
 - droit à la portabilité des droits en matière de santé.
2. L'attestation d'assurance chômage datée et signée par l'employeur (art. R. 1234-9 du code du travail) ;
3. Le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail).

Article 63

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

63.1. Départ à la retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et souhaitant quitter volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

63.2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein (à titre indicatif, au 1^{er} juillet 2014 : à partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la 10^e année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 64

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de casques complets, masques, chaussures ou bottes de sécurité, pantalons de sécurité, vêtements en caoutchouc, gants et, s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandés par le corps médical, lors de l'emploi de produits corrosifs et toxiques. Ces équipements de protection individuelle devront être conformes à la réglementation en vigueur.

Les salariés peuvent bénéficier des dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail relatives aux situations présentant un danger grave ou imminent.

D'autre part, dans la mesure du possible, l'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours de leur travail les produits nécessaires au nettoyage des mains (eau, savon, essuie-mains) et les installations indispensables aux soins corporels (douches).

Des trousse de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules et sur les chantiers.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs un local aménagé pour les repas.

Tous les bûcherons travaillant en forêt devant être munis d'un extincteur, les employeurs sont tenus de leur fournir un extincteur remplissant les conditions fixées par l'arrêté préfectoral départemental et de prendre en charge leur maintenance.

Article 65

Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

Les visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail ont lieu au moins tous les 30 mois, sauf dispositions spécifiques (art. R. 717-15 et 16 du code rural).

Cette périodicité est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Examen de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause :

- de maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- d'accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels (art. R. 717-23 du code rural).

Article 66

Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et sécurité dont sont pourvues les machines fixes et mobiles : cache-courroie, cache-engrenage, etc.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Article 67

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur doit fournir les moyens de préservation nécessaires, vêtements imperméables, installations d'abris, cabines de conduite sur les tracteurs.

TITRE XI

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le régime de prévoyance comporte des garanties arrêt de travail (garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, garantie incapacité temporaire de travail, garantie invalidité) et des garanties décès (capital décès, frais d'obsèques et rente éducation), est réglementé par l'accord collectif annexé à la présente convention.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 68

Classification des emplois

Les cadres de la présente convention comprennent :

I. – Agent de maîtrise

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement. Dans le cadre des directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les emplois d'agent de maîtrise sont définis et classés à l'annexe VI, D.

II. – Agent d'encadrement

Il assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des machines, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

Les emplois d'agent d'encadrement sont définis et classés à l'annexe VI, D.

Article 69

Rémunération

Le salaire fixe mensuel minimum s'obtient en multipliant le coefficient d'emploi par la valeur du point indiciaire.

Les données relatives aux salaires des agents de maîtrise et des cadres sont détaillées dans l'annexe VI, au tableau D.

La commission mixte se réunira au moins une fois par an pour revoir la valeur du point indiciaire.

Article 70

Prime de fin d'année

Les cadres et agents de maîtrise reçoivent une prime annuelle égale à 1 mois de salaire.

Article 71

Prime d'ancienneté

Les agents de maîtrise bénéficient de la prime d'ancienneté prévue à l'article 29 de la convention collective, à savoir :

- 2 % après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 72

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

72.1. Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

72.2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

Agent de maîtrise :

- 2 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans ;
- 3 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 2 ans.

Agent d'encadrement :

- 3 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 5 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 5 ans.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/3 de mois de salaire par année de présence pour l'agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans ;
- 1 demi-mois de salaire par année de présence, avec un maximum de 6 mois, pour l'agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Article 73

Indemnité en cas d'incapacité temporaire de travail

En application de l'avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles de la MSA à tous les salariés qui sont dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, de maternité, de maladie professionnelle, d'accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

Le montant de l'indemnité journalière est de 25 % de la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond journalier de la MSA et à 70 % de la fraction du salaire brut supérieur à ce plafond.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par la MSA ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Cette indemnité est suspendue ou réduite dans les mêmes conditions et proportions que celle versée par la MSA.

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter :

- du 8^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière correspond à la 90^e partie du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel, ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

Article 74

Déplacements

Les déplacements pour le service de l'entreprise seront intégralement remboursés à tous les cadres et agents de maîtrise sur justifications.

L'utilisation de leur voiture personnelle avec l'accord de leur employeur pour les déplacements professionnels donne droit au remboursement des frais au tarif kilométrique admis par l'administration fiscale, auquel sera ajoutée une prime de circulation en forêt de 15 % pour les agents de terrain.

Article 75

Frais de changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et accepté par le salarié, nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assurés par le cadre et l'agent de maîtrise pour se rendre à leur nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déplacement, de déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf cas spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 76

Période d'essai

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de moitié. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser 6 mois pour les agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres.

Le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant le délai de prévenance, l'agent d'encadrement est autorisé à s'absenter avec l'accord de son employeur 2 heures par jour maximum.

Ces absences peuvent être regroupées par journées ou demi-journées. Elles sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Article 77

Contrat de travail

Si, à l'issue de la période d'essai, l'agent d'encadrement reste en place, son recrutement est considéré comme définitif, il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Cet acte indique obligatoirement :

- la date d'effet du contrat et sa durée ;
- les fonctions dans l'entreprise ;
- la catégorie d'emploi et le coefficient y afférent ;
- le mode de rémunération ;
- le lieu de l'emploi.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 78

Maladie et accident

Les dispositions de l'article 25 sont applicables au personnel d'encadrement.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail, le licenciement intervenu dans ces conditions donne lieu au versement des indemnités de préavis et de licenciement prévues aux articles 85 et 87 de la présente convention.

Article 79

Durée du travail

Le personnel d'encadrement doit consacrer aux fonctions qui lui sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de son secteur, service, exploitation ou entreprise.

Pour les cadres ne jouissant pas d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions, les dispositions de l'article L. 713-6 et suivants du code rural relatives aux heures supplémentaires restent applicables.

Article 79 a

Différentes catégories de cadres

En application de l'accord national du 23 décembre 1981 (avenant n° 13 du 20 juin 2000) concernant la durée du travail, les cadres sont classés en trois catégories :

- cadres dirigeants : sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées les responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon lar-

gement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Il s'agit des cadres supérieurs, coefficient 6, dont la rémunération est au minimum celle correspondant au coefficient 400, majorée de 15 % ;

- cadres occupés selon l'horaire collectif : ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ;
- cadres organisant leur temps de travail : ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 79 b

Mise en œuvre de conventions de forfait

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui tient compte des responsabilités confiées.

Les cadres occupés selon l'horaire collectif peuvent être présents avant et après le début du travail de leur équipe.

Les modalités d'aménagement du temps de travail prévues par la présente convention ainsi qu'une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales peuvent être utilisées. La convention de forfait suppose l'accord écrit de l'intéressé.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail.

1. Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres et agents de maîtrise à partir du niveau 1.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 947 heures (y compris la journée de solidarité) en application des dispositions de l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures ; toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non et de 6 jours consécutifs.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant non cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention. Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L. 3121 à L. 3125 et L. 3122-1 du code du travail.

2. Conventions de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les cadres relevant de la troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours (y compris la journée de solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Les jours de repos ou 1 demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

Les jours de repos ainsi définis peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 à L. 3154-3 du code du travail.

L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absence simultanée de cadres, en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absence pour maladie ou accident d'autres cadres.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par le présent accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle garantie ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu de convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

Article 80

Préavis et délai-congé

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les conditions prévues à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Sauf faute grave justifiant un licenciement sans préavis, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un délai-congé réciproque, fixé comme suit :

a) Pour les agents de maîtrise :

- ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois ;
- ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 3 mois.

b) Pour les agents d'encadrement :

- ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois ;
- ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 6 mois.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé.

La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'agent d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 1 mois à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 81

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le personnel d'encadrement a droit, pour rechercher un nouvel emploi, aux absences ci-après :

- 16 jours pour un préavis de 6 mois ;
- 10 jours pour un préavis de 3 mois ;
- 5 jours pour un préavis de 2 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois ; elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence susvisés pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande de l'intéressé, ces absences supplémentaires n'étant pas rémunérées.

Article 82

Indemnité de licenciement

Hormis le cas disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, l'agent d'encadrement ou de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par années d'ancienneté dans l'entreprise :

- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans : 1/3 de mois de salaire par année de présence ;
- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté supérieure à 5 ans : 1 demi-mois de salaire par année de présence avec un maximum de 6 mois.

Pour tout ou fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 83

Régime de prévoyance et de retraite

Tout employeur occupant des cadres et agents de maîtrise répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties au présent accord qui, antérieurement au 1^{er} janvier 1976, suite à l'arrêté du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application de la convention collective ci-dessus citée, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire autre que la CPCEA pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la CPCEA.

Fait à Pissos, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

[Pour mémoire.]

Directeur de la publication : Yves Struillou
165150210-000615
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
