

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/23 DU 27 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.....	145

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 3 avril 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2015.....	4
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 3 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2015	6
Bâtiment (Picardie [ETAM]) : accord du 3 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2015	8
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 3 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2015	10
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ETAM, ingénieurs assimilés et cadres et ouvriers]) : accord du 13 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015	12
Bâtiment et travaux publics (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 3 avril 2015 relatif aux indemnités des représentants de la CPREF BTP	20
Cartonnage (industries) : avenant n° 151 du 1^{er} avril 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2015.....	22
Edition phonographique : accord du 30 janvier 2015 relatif aux négociations annuelles obligatoires	25
Formation professionnelle : accord du 27 janvier 2015 relatif à la formation professionnelle	49
Formation professionnelle : accord du 27 janvier 2015 portant application pour OPCALIA de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.....	59
Mannequins (agences) : avenant n° 5 du 25 mars 2015 modifiant les articles 12 et 16.4 de la convention.....	69
Mannequins (agences) : accord du 25 mars 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015.....	71
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 16 février 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage.....	74
Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 17 avril 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux primes et à la valeur du point pour l'année 2015	81

Métallurgie (Nièvre) : accord du 29 avril 2015 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015	87
Propreté (entreprises) : accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle	90
Tuiles et briques (industrie) : accord du 3 février 2015 relatif au pacte de responsabilité	93
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation d'un OPCA	101
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 1 ^{er} avril 2015 instituant un régime de prévoyance	103
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 1 ^{er} avril 2015 instituant à un régime de complémentaire frais de santé	120

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 3 AVRIL 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{ER} AVRIL 2015

(PICARDIE)

NOR : ASET1550548M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB de Picardie ;

L'UR CAPEB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	10,15	1,40	1,39
2 (10 à 20 km)	10,15	4,20	2,78
3 (20 à 30 km)	10,15	7,00	4,17
4 (30 à 40 km)	10,15	9,80	5,56
5 (40 à 50 km)	10,15	12,60	6,95

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} avril 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 3 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015

(PICARDIE)

NOR : ASET1550546M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP ;

L'UR CAPEB de Picardie,

D'une part, et

L'UR FO Picardie ;

L'UR CFDT Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 457,55 1 469,68	9,61 9,69
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 509,12	9,95
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 580,40 1 697,19	10,42 11,19
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 813,97 1 935,31	11,96 12,76

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 3 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015
(PICARDIE)

NOR : ASET1550545M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB de Picardie ;

L'UR CAPEB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR FO Picardie ;

L'UR CFE-CGC Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 479
B	1 576
C	1 676
D	1 821
E	1 999
F	2 284
G	2 541
H	2 671

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} juillet 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 3 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015
(PICARDIE)

NOR : ASET1550547M

IDCC : 1596

Entre :

L'UR CAPEB de Picardie ;

La FFB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR FO Picardie ;

L'UR CFDT Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 457,55	9,61
– position 2	170	1 469,68	9,69
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 509,12	9,95
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 580,40	10,42
– position 2	230	1 697,19	11,19
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 813,97	11,96
– position 2	270	1 935,31	12,76

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective départementale

IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Employés, techniciens et agents de maîtrise
(La Réunion)
(12 juillet 1971)

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ingénieurs assimilés et cadres
(La Réunion)
(9 mai 1974)

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ouvriers
(La Réunion)
(13 mai 2004)

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

ACCORD DU 13 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550553M

IDCC : 627, 771, 2389

Entre :

La FRBTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGTR ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,
à l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 4 mars 2015, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :
1,13 % à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :
1,13 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

- 1,13 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

- 1,13 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5

Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

Exceptionnellement, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014 sera maintenu au même niveau de 11,57 € malgré une inflation négative en 2014.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 7

Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} janvier 2015, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Les entreprises justifiant de difficultés de trésorerie disposent d'un délai supplémentaire pour régulariser le versement complet des augmentations au titre des mois de janvier, février et mars 2015.

Ce délai ne pourra excéder la date de paie du mois de juin 2015.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 13 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires des ouvriers du BTP (année 2015)

(Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1 ^{er} juin 2014	TAUX HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– échelon 1	102	10,32	10,44
– échelon 2	103	10,42	10,54
Niveau II Ouvriers professionnels :			
– échelon 1	105	10,59	10,71
– échelon 2	112	11,17	11,30
– échelon 3	118	11,67	11,80
– échelon 4	126	12,35	12,49
Niveau III Compagnons professionnels :			
– échelon 1	137	13,25	13,40
– échelon 2	145	13,98	14,14
Chefs d'équipe :			
– échelon 3	159	15,14	15,31
Niveau IV Maîtres ouvriers :			
– échelon 1	173	16,30	16,48
– échelon 2	187	17,45	17,65
– échelon 3	201	18,63	18,84
(1) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2015, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 13 avril 2015.			

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) :

- du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 : 11,57 € ;
- du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 : 11,57 €.

Salaires des ouvriers du BTP (année 2015)

(Entreprises dont l'horaire collectif est resté à 39 heures)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE au 1 ^{er} juin 2014	TAUX HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– échelon 1	102	10,02	10,13
– échelon 2	103	10,09	10,20
Niveau II Ouvriers professionnels :			
– échelon 1	105	10,15	10,26
– échelon 2	112	10,51	10,63
– échelon 3	118	10,99	11,11
– échelon 4	126	11,61	11,74
Niveau III Compagnons professionnels :			
– échelon 1	137	12,49	12,63
– échelon 2	145	13,15	13,30
Chefs d'équipe :			
– échelon 3	159	14,24	14,40
Niveau IV Maîtres ouvriers			
– échelon 1	173	15,34	15,51
– échelon 2	187	16,47	16,66
– échelon 3	201	17,55	17,75
<small>(1) La grille s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 13 avril 2015.</small>			

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) :

– du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 : 11,57 € ;

– du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 : 11,57 €.

Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

Appointements minimaux des ETAM du BTP (année 2015)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} juin 2014	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾
300	1 511,23	1 528,31
310	1 548,25	1 565,75
325	1 603,80	1 621,92
345	1 677,84	1 696,80
370	1 770,40	1 790,41
380	1 807,42	1 827,84
400	1 881,45	1 902,71
415	1 936,98	1 958,87
425	1 974,01	1 996,32
435	2 011,02	2 033,74
450	2 066,54	2 089,89
465	2 132,24	2 156,33
480	2 187,78	2 212,50
500	2 261,83	2 287,39
530	2 372,91	2 399,72
540	2 409,91	2 437,14
550	2 446,92	2 474,57
565	2 502,47	2 530,75
575	2 539,48	2 568,18
585	2 576,47	2 605,58
600	2 632,04	2 661,78
620	2 706,07	2 736,65
630	2 715,84	2 746,53
645	2 771,36	2 802,68
655	2 808,41	2 840,15
665	2 844,52	2 876,66
680	2 899,50	2 932,26
700	2 973,50	3 007,10
710	3 010,47	3 044,49
730	3 083,44	3 118,28
745	3 138,42	3 173,88
755	3 175,42	3 211,30
780	3 267,40	3 304,32
800	3 341,38	3 379,14
820	3 414,35	3 452,93

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} juin 2014	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾
830	3 451,37	3 490,37
845	3 506,34	3 545,96
860	3 561,30	3 601,54
(1) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2015, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 13 avril 2015.		

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Appointements minimaux des IAC du BTP (année 2015)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEF.	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} juin 2014	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾
Position A. – Débutants			
– moins de 24 ans	60	2 446,63	2 474,28
– de 24 à 26 ans	70	2 804,83	2 836,52
– de 26 à 28 ans	80	3 164,04	3 199,79
Débutants diplômés			
– moins de 24 ans	65	2 626,21	2 655,89
– de 24 à 26 ans	75	2 984,42	3 018,14
– de 26 à 28 ans	85	3 343,61	3 381,39
Position B. – Ingénieurs et assimilés			
Echelon 1 :			
– catégorie I ⁽¹⁾	90	3 522,19	3 561,99
– ingénieurs diplômés ⁽¹⁾	90	3 522,19	3 561,99
– après 5 ans ⁽¹⁾	95	3 701,80	3 743,63
– catégorie II ⁽¹⁾	100	3 881,39	3 925,25
– après 5 ans ⁽¹⁾	103	3 988,76	4 033,83
Echelon 2 :			
– catégorie I	108	4 168,34	4 215,44
– catégorie II	120	4 598,78	4 650,75
Position C. – Cadres			
Echelon 1	130	4 957,97	5 014,00
Echelon 2	162	6 105,78	6 174,78
(1) La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2015, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 13 avril 2015.			

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
IDCC : 1596. – BÂTIMENT
Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
IDCC : 1597. – BÂTIMENT
Ouvriers
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 3 AVRIL 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DES REPRÉSENTANTS DE LA CPREF BTP
(PICARDIE)
NOR : ASET1550549M

Entre :
L'UR CAPEB de Picardie ;
La FFB de Picardie ;
La fédération Nord des SCOP du BTP,
D'une part et
L'UR CFDT de Picardie ;

L'UR CFE-CGC de Picardie ;

L'UR FO de Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Vu l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 prévoyant la possibilité pour les branches professionnelles de s'organiser régionalement en matière d'emploi et de formation et vu l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la définition et à la mise en œuvre de la politique emploi, formation et qualification des partenaires sociaux du BTP, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités allouées aux représentants des organisations syndicales de salariés pour leur participation aux réunions de la CPREF BTP Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé le montant des indemnités allouées aux représentants des organisations syndicales de salariés pour leur participation aux réunions de la CPREF BTP Picardie comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

Repas	18,10
Indemnité kilométrique	0,568

Article 3

Le présent barème entrera en application au 1^{er} avril 2015, pour une durée de 12 mois minimum.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Amiens, le 3 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 151 DU 1^{ER} AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2015

NOR : ASET1550541M
IDCC : 489

I. – PRÉAMBULE

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels, avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes

**II. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES OUVRIERS,
EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2015**

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
350	15,63	2 371
315	14,25	2 161
290	13,28	2 014
275	12,69	1 925
260	12,11	1 836
240	11,32	1 717
220	10,60	1 607
210	10,21	1 549
200	9,98	1 513

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
195	9,88	1 499
190	9,80	1 486
185	9,70	1 471
180	9,63	1 460

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13^e mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE ANNUELLE de rémunération	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale
700	55 522	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
600	47 895	
510	41 015	
470	37 943	
410	33 376	
355	29 165	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne), ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il

avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, les indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. – DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FG FO construction ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 30 JANVIER 2015

RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

NOR : ASET1550555M

IDCC : 2770

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2014, qui se sont déroulées les 21 novembre 2014, 17 décembre 2014 et 7 janvier 2015, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2015 les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 1,2 % pour tous les salariés relevant des annexes I, II et III et sont définis comme suit.

**1. Salaires minima conventionnels
applicables aux salariés permanents**

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 1,2 % pour les permanents relevant de l'annexe I de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2015 et sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL	GARANTIE MENSUELLE (annuel divisé par 12,5)
I	18 284,06	1 462,72
II	18 284,06	1 462,72
III	18 883,41	1 510,67
IV	20 447,21	1 635,78
V	22 024,16	1 761,93
VI	24 734,80	1 978,78
VII	30 312,57	2 425,01
VIII	37 636,53	3 010,92
IX	46 576,42	3 726,11

2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes-interprètes

A compter du 1^{er} janvier 2015, les barèmes conventionnels de salaires minimaux, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes-interprètes relevant des annexes II et III sont augmentés de 1,2 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2

Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU DE CLASSIFICATION convention collective	BASE PRIME D'ANCIENNETÉ
I	914,21
II	1 004,73
III	1 126,39
IV	1 276,86
V	1 528,02

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2015, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFL.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

FCCS CFE-CGC ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

FC CFTC ;

FILPAC CGT ;

FNSAC CGT ;

SNPEP FO ;

FEC FO ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SNAPS CFE-CGC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SPIAC CGT.

ANNEXE I

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Filière son

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	2^e assistant son					
	1			129,04		
	2					
	3					
	4					
	Technicien des instruments, backliner					
	1	154,86		154,86		134,20
	2	132,14				114,59
	3	118,72				102,20
	4	112,52				
	Assistant son					
	1	158,99		158,99		134,20
	2	135,23				114,59
	3	121,81				102,20
	4	115,62				
II.A	Programmeur musical					
	1	158,99		158,99		139,36
	2	135,23				118,72
	3	121,81				106,61
	4	115,62				
	Régisseur son, technicien son					
	1	170,34		158,99		149,68
	2	144,52				126,98
	3	130,07				114,59
	4	123,88				
	Monteur son					
	1			158,99		

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur					
	1		146,59		146,59	149,68
	2		124,91			126,98
	3		112,52			114,59
	4		106,33			
	Preneur de son/OPS					
	1	199,24		199,24		154,86
	2	169,31				132,14
	3	152,78				118,72
	4	144,52				
II.B	Illustrateur sonore					
	1	177,57		177,57		
	2	150,72				
	3	136,27				
	4	129,04				
	Perchman-perchiste					
	1			198,21		
	2					
	3					
	4					
	1^{er} assistant son					
	1			198,21		
	2					
	3					
	4					
	Bruiteur					
	1			236,40		
	2					
	3					
	4					
	Mixeur					
	1	236,40		236,40		225,05
	2	201,31				190,98

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3	180,66				172,40
	4	175,50				
III	Ingénieur du son					
	1	282,86		282,86		235,37
	2	240,53				200,27
	3	216,79				179,63
	4	205,44				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts : – chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière image, graphisme

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant : cadreur, cameraman, OPV (*)					
	1			158,99		
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle					
	1			123,88		
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1	123,88				
	2	105,30				

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3	94,98				
	4	89,82				
	2° assistant OPV					
	1			158,99		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope					
	1			150,72		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope ralenti					
	1			150,72		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur projectionniste					
	1					143,49
	2					121,81
	3					109,43
	4					
	Opérateur prompteur					
	1			150,72		143,49
	2					121,81
	3					109,43
	4					
	Opérateur régie vidéo					
	1			150,72		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur synthétiseur					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	1			150,72		
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d'animation)					
	1			129,04		
	2					
	3					
	4					
II.A	Photographe					
	1	157,95		157,95		157,95
	2	134,20				134,20
	3	120,78				120,78
	4	114,59				
	Présentateur					
	1		179,63		179,63	170,34
	2		152,78			144,52
	3		137,30			130,07
	4		130,07			
	Illustrateur					
	1	157,95		157,95		
	2	134,20				
	3	120,78				
	4	114,59				
	Technicien vidéo					
	1			205,44		
	2					
	3					
	4					
II.B	1^{er} assistant OPV					
	1			217,82		
	2					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3					
	4					
	Cadreur, cameraman, OPV					
	1		254,98	254,98		
	2		216,79			
	3		195,11			
	4		185,82			
III	Chef OPV					
	1		295,25	295,25		
	2		250,85			
	3		226,08			
	4		214,73			
	Ingénieur de la vision					
	1			295,25		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de la photo					
	1		411,90	411,90		
	2		349,96			
	3		314,86			
	4		299,38			
<p>(*) L'assistant cadreur/cameraman/OPV ne peut être employé pour le vidéoclip.</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts : – chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière réalisation

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			236,40		137,30
	2					116,65
	3					105,30
	4					
II.A	2 ^e assistant réalisateur					
	1			178,60		
	2					
	3					
	4					
	Assistant réalisateur					
	1	199,24		199,24		
	2	169,31				
	3	152,78				
	4	144,52				
II.B	Script					
	1			215,76		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant réalisateur					
	1			215,76		
	2					
	3					
	4					
	Réalisateur artistique					
	1	185,82				185,82
	2	157,95				157,95
	3	142,46				142,46
	4	135,23				

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
III	Réalisateur					
	1			237,44		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts : – chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière régie

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Aide de plateau Assistant de plateau					
	1			123,88		118,72
	2					101,17
	3					90,85
	4					
II.A	Régisseur adjoint					
	1	158,99		158,99		139,36
	2	135,23				118,72
	3	121,81				106,33
	4	115,62				
	Régisseur					
	1	184,79		184,79		154,86
	2	156,92				132,14
	3	141,43				118,72
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Régisseur de plateau Chef de plateau					
	1		158,99	158,99		149,68
	2		135,23			126,98
	3		121,81			114,59
	4		115,62			
II.B	Régisseur général					
	1	215,76		215,76		206,47
	2	183,76				175,50
	3	165,18				157,95
	4	156,92				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts : – chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière production, postproduction

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Secrétaire de production					
	1			139,36		
	2					
	3					
	4					
	Conseiller artistique de production					
	1	139,36		139,36		128,01
	2	118,72				108,40

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3	106,33				98,07
	4	101,17				
	Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			123,88		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de production					
	1			158,99		
	2					
	3					
	4					
	Assistant monteur Monteur adjoint					
	1			158,99		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de postproduction					
	1			139,36		
	2					
	3					
	4					
II.A	Répétiteur					
	1	144,52		144,52		123,88
	2	122,85				105,30
	3	110,46				94,98
	4	105,30				
	Traducteur, interprète					
	1	146,59		146,59		133,17
	2	124,91				113,56
	3	112,52				102,20
	4	106,33				

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Monteur (*)					
	1			209,56		
	2					
	3					
	4					
II.B	Coordinateur d'écriture (script editor)					
	1			197,18		
	2					
	3					
	4					
	Documentaliste Iconographe					
	1	187,89		187,89		
	2	160,02				
	3	143,49				
	4	136,27				
	Directeur de la distribution artistique					
	1			172,40		
	2					
	3					
	4					
	Chargé de production					
	1	215,76				144,52
	2	183,76				122,85
	3	165,18				110,46
	4	156,92				
	Chef monteur					
	1			256,02		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Monteur truquiste Truquiste					
	1			219,89		
	2					
	3					
	4					
	Directeur artistique de production					
	1	256,02		256,02		165,18
	2	217,82				140,39
	3	196,15				125,94
	4	185,82				
	Administrateur de production					
	1			197,18		
	2					
	3					
	4					
III	Directeur de production					
	1			358,22		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de postproduction Chargé de postproduction					
	1			295,25		
	2					
	3					
	4					
<p>(*) Pour les vidéoclips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoگرامme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts : – chaque technicien déjà employé par l’organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d’une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.						
Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.						

Filière maquillage, coiffure

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant du styliste					
	1	135,23		135,23		122,85
	2	114,59				104,27
	3	103,23				93,94
	4	98,07				
	Maquilleur					
	1	158,99		158,99		151,75
	2	135,23				129,04
	3	121,81				115,62
	4	115,62				
	Coiffeur					
	1	158,99		158,99		151,75
	2	135,23				129,04
	3	121,81				115,62
	4	115,62				
	Habilleur					
	1			142,46		132,14
	2					112,52
	3					101,17
	4					
	Costumier					
	1	158,99		158,99		206,47
	2	143,49				175,50

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3	129,04				157,95
	4	122,85				
II.A	Coiffeur perruquier					
	1			198,21		
	2					
	3					
	4					
	Chef costumier					
	1			199,24		
	2					
	3					
	4					
	Styliste					
	1	178,60		178,60		153,81
	2	151,75				131,10
	3	136,27				117,69
	4	130,07				
	Chef coiffeur Chef coiffeur perruquier					
	1			198,21		
	2					
	3					
	4					
	Chef maquilleur Chef maquilleur posticheur					
	1			198,21		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoigramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
<p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :</p> <p>– chaque technicien déjà employé par l’organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d’une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière lumière

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Technicien lumière					
	1				153,81	144,52
	2					122,85
	3					110,46
	4					
	Electricien					
	1			180,66		154,86
	2					132,14
	3					118,72
	4					
	Chef électricien					
	1			219,89		185,82
	2					157,95
	3					142,46
	4					
	Eclairagiste					
	1				206,47	237,44
	2					202,34
	3					181,69
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
<p>Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :</p> <p>– chaque technicien déjà employé par l’organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d’une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière décoration machiniste

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant décorateur					
	1			123,88		
	2					
	3					
	4					
	Assistant ensemblier					
	1			123,88		
	2					
	3					
	4					
	Technicien de plateau					
	1		123,88	123,88		126,98
	2		105,30			108,40
	3		94,98			97,04
	4		89,82			
	Constructeur					
	1			135,23		
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger					
	1		135,23	135,23		126,98
	2		114,59			108,40
	3		103,23			97,04
	4		98,07			

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Sculpteur décorateur					
	1			157,95		
	2					
	3					
	4					
	Machiniste					
	1			180,66		144,52
	2					122,85
	3					110,46
	4					
	Maquettiste staffeur					
	1			210,60		
	2					
	3					
	4					
	Staffeur					
	1			210,60		
	2					
	3					
	4					
	Menuisier					
	1			210,60		
	2					
	3					
	4					
	Tapissier					
	1			204,40		
	2					
	3					
	4					

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Accessoiriste					
	1			179,63		
	2					
	3					
	4					
	Conducteur de groupe Groupman					
	1			196,15		196,15
	2					167,24
	3					149,68
	4					
	Chef menuisier					
	1			249,82		
	2					
	3					
	4					
	Chef peintre					
	1			249,82		
	2					
	3					
	4					
	Chef staffeur					
	1			249,82		
	2					
	3					
	4					
	Peintre décorateur					
	1			186,86		163,11
	2					138,33
	3					124,91
	4					
	Chef machiniste					
	1		219,89	219,89		185,82

NIV.	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	2		186,86			157,95
	3		168,28			142,46
	4		160,02			
II.B	Décorateur					
	1	240,53		240,53		216,79
	2	204,40				184,79
	3	183,76				166,21
	4	174,47				
	Ensemblier					
	1			215,76		
	2					
	3					
	4					
III	Chef constructeur					
	1			284,93		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur Architecte décorateur					
	1			389,19		
	2					
	3					
	4					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaire des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :
– chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogrammes ou de vidéogrammes, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à deux fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

ANNEXE II

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE (CI-APRÈS LA CONVENTION COLLECTIVE)

I. – Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 174,26 €.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 522,77 €.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 28,75 €.

d) L'article 2.1.2.3.2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas, le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

- 1^{re} tranche indivisible de 20 minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 278,66 € ;
- 2^e tranche indivisible de 21 à 40 minutes : le salaire minimum est fixé à 250,78 € ;
- 3^e tranche indivisible de 41 à 60 minutes : le salaire minimum est fixé à 222,92 € ;
- 4^e tranche indivisible de 61 à 80 minutes : le salaire minimum est fixé à 195,06 € ;
- 5^e tranche indivisible de 81 à 100 minutes : le salaire minimum est fixé à 167,19 € ;
- 6^e tranche indivisible de 101 à 120 minutes et par tranche de 20 minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 139,32 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 221,12 €.

f) L'article 2.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article 2.3.1 ci-dessus est de 80,52 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 125,94 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

II. – Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du cachet de base dû pour un service de 3 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 162,05 € brut.

b) Le montant du cachet de base dû pour un service de 4 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 216,07 € brut.

c) L'article 3.4 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée est égal à ce qui suit, selon l'engagement convenu avec l'employeur, étant précisé que l'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

- 268,41 € la journée, composés d'un cachet de 161,05 € au titre de l'enregistrement, avec une limitation à 20 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables, et d'un cachet de 107,36 € au titre du travail de répétition qui ne peut comporter aucun enregistrement ;

- ou 375,96 € la journée, soit 3 cachets de 125,32 € au titre de l'enregistrement et du travail lié audit engagement, sans limitation de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables.

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée peut être porté à ce qui suit si l'engagement concerne un nombre minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs avec une limitation à 15 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables : 242,18 € la journée, composé d'un cachet de 135,54 € au titre de l'enregistrement et d'un cachet de 106,64 € au titre du travail de répétition.

Outre les pauses-repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée de 1 heure de pause dans la journée, à prendre en deux ou trois fois. »

d) L'article 3.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 94,98 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 129,04 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Accord national interprofessionnel
FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 27 JANVIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550556M

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

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

Vu les décrets d'application de ladite loi,
le présent accord a pour objet de préciser les modalités d'intervention d'OPCALIA auprès des entreprises et des salariés relevant de son champ d'intervention.

Les parties signataires tiennent à souligner la nécessité de développer l'offre des services d'OPCALIA eu égard notamment aux évolutions conventionnelles et légales et celles à venir au regard à la réforme territoriale en cours.

En particulier, les parties signataires réaffirment la nécessité :

- d'un service de proximité, notamment s'agissant des TPE/PME et de leurs salariés, afin de favoriser l'égalité d'accès à la formation ;
- du croisement des politiques d'emploi et de formation définies au plan national avec les priorités définies sur chaque territoire ;
- d'une complémentarité entre les objectifs de branches et ceux des deux réseaux interprofessionnels au plan territorial.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Entreprises concernées

OPCALIA est un organisme paritaire collecteur agréé, interprofessionnel et interbranches dont le champ d'intervention est national, comprenant les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer.

Pour le champ interprofessionnel, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises, aux établissements et aux groupes versant volontairement à OPCALIA leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage ;

- aux entreprises, aux établissements et aux groupes ayant désigné OPCALIA, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, pour le versement de leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage ;
- aux entreprises, aux établissements et aux groupes relevant d'un accord de branche professionnelle ayant désigné OPCALIA pour le versement de leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage, et n'ayant pas constitué de sections paritaires professionnelles (SPP) au sein d'OPCALIA.

CHAPITRE II OBSERVATOIRE

Article 2

Missions d'observation, d'études et de recherches

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de GPEC, de formation, de leurs besoins en qualification et accompagner les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et de formation, des travaux d'observation à caractère prospectif, des études et recherches intéressant la formation et l'emploi seront menés par OPCALIA aux niveaux national, régional ou territorial. Ils peuvent être confiés à OPCALIA dans le cadre d'une délégation formelle, par une branche ou par un OPCA.

Dans ce cadre, OPCALIA engagera des travaux conjuguant principalement :

- une enquête annuelle, menée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes à OPCALIA et d'un panel de prospects, au cours du mois d'octobre, avec des résultats formalisés en décembre.

Cette enquête fournit des indications précises sur les questions de l'emploi (embauches et licenciements), sur l'image et l'utilisation de la formation professionnelle continue et de ses différents dispositifs, ainsi que sur le recours aux services de l'OPCA ;

- et des études sectorielles.

De même, OPCALIA poursuivra et développera les enquêtes menées par l'observatoire de l'évolution du suivi des contrats de professionnalisation en continu.

Le pilotage paritaire de ces missions d'observation, d'études et de recherches est assuré par la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), le cas échéant en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et les conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) concernés.

Article 3

Cadre des missions d'observation, d'études et de recherches

Pour la réalisation des travaux d'observation, d'études et de recherches, des collaborations pourront être proposées :

- aux observatoires de branches ou interbranches ;
- aux observatoires régionaux de l'emploi et de la formation ;
- à toutes autres entités concernées (INSEE, CEREQ, FONGECIF...).

Article 4

Modalités de financement et d'exploitation des travaux

Dans le respect des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur, une convention est conclue avec les différentes parties intéressées. Cette convention fixe notamment les modalités de participation au financement de ces travaux d'observation, d'études et de recherches ainsi que des conditions d'exploitation des données, travaux et résultats.

CHAPITRE III

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Article 5

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

OPCALIA a pour mission notamment de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC.

Pour l'accomplissement de cette mission, OPCALIA peut prendre en charge les coûts des diagnostics des TPE-PME selon les modalités déterminées par son conseil d'administration paritaire.

Article 6

Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau territorial

La GPEC territoriale est une opportunité pour conduire des démarches coordonnées d'entreprises et d'acteurs locaux au sein d'un territoire, dans l'objectif partagé de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises.

OPCALIA a pour mission également de participer au développement de la GPEC au niveau territorial.

Dans ce cadre, OPCALIA privilégiera deux niveaux d'intervention :

- en tant que partenaire actif, il réalise tout ou partie d'une mission précisée dans une convention-cadre conduite par les acteurs locaux ou définit le projet de territoire, met en place un plan d'action en lien avec les parties prenantes et en assure le suivi ;
- en tant que partenaire relais, il met à disposition des acteurs territoriaux ses compétences en ingénierie financière, en ingénierie de la formation et « plus largement » d'ingénierie des compétences. Il mobilise ses connaissances du tissu économique et des besoins en ressources humaines des entreprises et des salariés du territoire concerné.

CHAPITRE IV

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 7

Publics et formations prioritaires

Afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi, les signataires du présent accord conviennent de promouvoir le contrat de professionnalisation.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis comme prioritaires et selon la nature des formations.

La CPNAA définit les publics et la nature des formations pour lesquelles la durée du contrat de professionnalisation ne peut être allongée à 24 mois.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation

et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

La CPNAA définit les publics et la nature des formations pour lesquelles la durée de ce parcours de formation ne peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat, dans la limite de 40 % de cette durée.

Les parties au présent accord décident de prendre en compte les situations territoriales particulières en termes d'exclusion ou d'opportunité d'emploi. Pour ce faire, la liste des publics et formations correspondant aux priorités territoriales est réalisée par la CPNAA.

Ces dispositions s'appliquent, à défaut d'accord de branche, pour les entreprises relevant du champ interprofessionnel.

Article 8

Financement du contrat de professionnalisation

Article 8.1

Prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA, sur proposition de la section paritaire interprofessionnelle interrégionale (SPII), détermine :

- le forfait horaire pour la prise en charge du contrat de professionnalisation ;
- les forfaits horaires spécifiques pour les publics en difficulté.

Ces forfaits couvrent tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes ainsi que les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires peuvent être financées par OPCALIA au titre des fonds affectés au plan de formation, conformément aux dispositions définies par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

Article 8.2

Priorités d'affectation des fonds au titre de la professionnalisation

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA fixe les priorités d'affectation des fonds au titre de la professionnalisation pour les qualifications professionnelles établies par la CPNAA ou les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève une entreprise, sur proposition de la SPII.

Article 8.3

Définition des modalités de continuation ou de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, les instances paritaires compétentes peuvent, dans le respect des dispositions du code du travail et de l'accord constitutif d'OPCALIA, définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 3 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements.

Cette disposition s'applique aux personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Article 9

Publics et nature des actions éligibles

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique (IAE) et en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Sont éligibles à la période de professionnalisation les actions :

- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- visant une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- visant une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- visant un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation est d'une durée minimale d'au moins 70 heures, se réalisant sur une période de 12 mois (de date à date) à compter du début de la formation.

Cette durée minimale de 70 heures ne s'applique pas pour :

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience, à savoir l'accompagnement VAE et/ou les formations complémentaires suivies dans le cadre de la VAE ;
- les formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Article 10

Financement de la période de professionnalisation

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et de forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que les frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPII.

Les dépenses allant au-delà des forfaits précités peuvent être prises en charge sur la part de la contribution légale dédiée au financement du plan de formation ainsi que sur les contributions volontaires dans les conditions déterminées par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

Article 11

Articulation avec le compte personnel de formation (CPF)

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation.

Les actions de formation et publics éligibles à un abondement complémentaire d'OPCALIA, dans la limite des fonds prévus à cet effet, sont déterminés par la CPNAA.

CHAPITRE VI

ALTERNANCE

Article 12

Apprentissage et développement de l'alternance

Afin de développer une politique et une offre des services prenant en compte les différentes voies d'alternance sous contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA arrête chaque année, sans préjudice des modalités de collecte et d'affectation des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de celles affectées aux dépenses de fonctionnement, un rapport précisant notamment :

- les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis ;
- le montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et la répartition de celles-ci par branches et par régions ;
- le montant des contributions collectées au titre des actions de professionnalisation, affectées à ce type de dépenses ;
- les modalités d'association des instances paritaires concernées par la décision d'affectation des fonds, qui intervient au plus tard le 15 juillet ;
- la liste des établissements bénéficiaires ;
- les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci, incluant des informations sur la nature des formations financées (nature et niveau des diplômes, résultats aux examens...).

CHAPITRE VII

TUTORAT

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés, tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui accompagnent les titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ainsi que, le cas échéant, les bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord rappellent leur engagement en faveur du développement d'un tutorat de qualité, qui participe à l'efficacité et à la réussite des parcours de formation en alternance des salariés.

C'est sur la base de cet engagement qu'OPCALIA développe des outils, tels que le carnet de suivi du tutorat de la démarche PRODIAT, contribuant ainsi à la mise en œuvre du référentiel commun de « Tuteur en entreprise » élaboré par les partenaires sociaux.

Article 13

Financement de la formation tuteur ou maître d'apprentissage

OPCALIA peut prendre en charge des dépenses liées à la formation de tuteur dans le respect des ressources qui y sont affectées.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

A ce titre, la SPII détermine le taux horaire de prise en charge, sans dépasser les plafonds et durées maximales fixés par décret.

Dans l'hypothèse de besoins spécifiques, le dépassement peut être pris en charge sur les contributions volontaires selon les modalités définies par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

Article 14

Financement de l'exercice de la fonction tutorale

OPCALIA peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

A ce titre, la SPII détermine le montant de l'indemnité au titre de l'exercice de la fonction tutorale, dans la limite des plafonds mensuels et durées maximales fixés par décret.

CHAPITRE VIII

PLAN DE FORMATION

Article 15

Financement

Le conseil d'administration d'OPCALIA définit les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

OPCALIA peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration :

- de prendre en charge des frais de garde d'enfants ou de parents à charge pour les formations hors temps de travail suivies au titre du plan de formation ;
- de prendre en charge, pour les entreprises de moins de 10 salariés, la rémunération dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation.

CHAPITRE IX

CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES

Article 16

Gestion et offre de services

Les entreprises sont libres d'effectuer une contribution volontaire, notamment :

- au titre du plan de formation ;
- au titre du CPF ;
- pour la rémunération des missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif.

Ces contributions supplémentaires sont gérées au sein d'une section financière distincte et font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Elles ne sont pas mutualisées, sauf adhésion à une convention spécifique selon les conditions et modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

Dans le cadre des contributions volontaires, les entreprises bénéficient d'une offre de services définie à l'article 8 de l'accord constitutif.

CHAPITRE X

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 17

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont notamment les formations figurant sur une liste arrêtée et actualisée de façon régulière par la CPNAA.

Article 18

Financement du CPF

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA définit les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées dans le cadre du CPF.

Sur proposition de la CPNAA, le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA peut prendre en charge la rémunération au titre du financement du CPF, dans la limite des dispositions légales et réglementaires.

Sur proposition de la SPII, le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA peut :

- fixer un plafond de prise en charge des frais pédagogiques et annexes dans le cadre du CPF ;
- déterminer un forfait parcours en matière d'évaluation préformative ;
- fixer un forfait de prise en charge des frais de garde d'enfants ou de parents à charge occasionnés par la formation suivie au titre du CPF en tout ou partie hors temps de travail.

Article 19

Abondement du CPF

OPCALIA, sur proposition de la CPNAA, peut, dans les conditions définies par son conseil d'administration paritaire, abonder en heures le CPF pour des formations et/ou des publics prioritaires.

En outre, dans le cadre d'abondements en heures prévus par accord de branche, de groupe ou d'entreprise, OPCALIA peut assurer le financement de ces abondements au titre des contributions supplémentaires versées par les entreprises et selon des modalités définies par voie conventionnelle.

CHAPITRE XI

AUTRES DISPOSITIONS

Article 20

Jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience peuvent être prises en charge par OPCALIA dans les conditions définies par son conseil d'administration paritaire.

L'objectif est de favoriser le développement des formations certifiantes, notamment s'agissant de la mise en œuvre du CPF et du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Ces dépenses peuvent couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Article 21

Préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi est mise en œuvre pour les emplois correspondant à des besoins identifiés, soit parce que l'offre est déposée auprès de Pôle emploi, soit parce que les besoins potentiels sont identifiés par la CPNAA pour les besoins de secteurs ou d'entreprises ne relevant pas du champ d'application d'un accord de branche.

Dans le respect des ressources qui y sont affectées, il appartient à la SPII de déterminer :

- les modalités de financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- les modalités de prise en charge de la rémunération du salarié titulaire d'un contrat unique d'insertion (CDI ou CDD) ou en CDD-IAE au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Article 22

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA détermine chaque année les modalités d'intervention d'OPCALIA relatives à la prise en charge des actions de formation mises en œuvre au titre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Cette prise en charge s'effectue à hauteur de 20 % des coûts pédagogiques des actions de formation et est imputée au titre de la fraction (0,2 %) de la contribution au financement de la formation continue dédiée au CPF collectée par OPCALIA.

Seuls sont pris en charge les coûts pédagogiques des actions de formation dont la certification est inscrite sur une liste d'actions de formation éligibles au CPF.

Le financement par OPCALIA des coûts pédagogiques à hauteur de 20 % sera, pour les salariés des entreprises couvertes au titre de l'article L. 6331-10 du code du travail par un accord d'entreprise de financement du CPF, demandé à l'entreprise lors de l'engagement de l'action de formation du bénéficiaire du CSP.

Article 23

Formation pendant un arrêt de travail

OPCALIA peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration paritaire, de financer les coûts pédagogiques et les frais annexes des actions de formation suivies pendant un arrêt de travail du salarié.

Article 24

Entretien professionnel

Créé par l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (art. 1.1) et son avenant n° 1 du 20 juillet 2005 (art. 1.1), l'entretien professionnel a été rénové par l'ANI du 14 décembre 2013 (art. 1^{er}) et transposé dans le code du travail par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (art. 5).

L'objectif assigné par l'ANI du 14 décembre 2013 à l'entretien professionnel est de développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises.

En application des dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, OPCALIA conçoit, développe et diffuse, notamment auprès des TPE-PME, tous les outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels.

Article 25

Qualité

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA arrête un plan pluriannuel de développement de la qualité, dont il assure le suivi.

Dans le cadre des actions collectives pour lesquelles OPCALIA est réputé acheteur de formation, ce plan définit et met en œuvre des processus et des outils de mesure de la qualité de la formation dispensée par les organismes de formation.

Pour les autres cas pour lesquels OPCALIA est financeur de la formation pour le compte des entreprises adhérentes, ce plan définit et met notamment en place des outils méthodologiques d'évaluation à la disposition de ces dernières.

Ces outils permettront aux entreprises adhérentes, notamment, de mesurer l'impact des formations dispensées à leurs collaborateurs, et ce au travers d'un questionnaire d'évaluation et d'une

analyse des résultats consolidés présentant des données quantitatives et qualitatives sur les actions de formation suivies.

Ces données seront accessibles aux entreprises et à leurs salariés, via un système disponible sur le site internet d'OPCALIA.

CHAPITRE XII DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Il abroge l'accord collectif du 20 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 1^{er} mars 2005 relatif au DIF. Les signataires conviennent du maintien en vigueur des règles de prise en charge au 31 décembre 2014.

Article 27

Actualisation du présent accord

Les parties signataires conviennent de procéder, à l'issue d'une période de 3 ans, à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue.

Fait à Paris, le 27 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Accord national interprofessionnel

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 27 JANVIER 2015

PORTANT APPLICATION POUR OPCALIA DE LA LOI DU 5 MARS 2014

RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,

À L'EMPLOI ET À LA DÉMOCRATIE SOCIALE

NOR : ASET1550554M

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

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

Vu les décrets d'application de ladite loi,

les parties signataires décident de mettre les dispositions des accords et avenants relatives au champ, missions et organisation d'OPCALIA en conformité avec les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord remplace et annule l'accord du 7 octobre 2011.

PRÉAMBULE

Cet accord renouvelle la volonté des signataires de construire un réseau national coordonné de représentants territoriaux et de branches au service du développement de la formation des salariés, des demandeurs d'emploi, et notamment des jeunes.

Convaincus de l'efficacité de ce modèle favorisant la synergie entre les territoires et les branches, les signataires du présent accord décident de le traduire au travers des organes de gouvernance d'OPCALIA et des outils mis en place.

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

A l'instar de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle, la commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), créée par l'accord du 20 septembre 2004, a pour vocation d'apporter aux instances de gouvernance d'OPCALIA, dans le champ interprofessionnel, le même appui dans la détermination des missions, la fixation des règles de prise en charge (priorités et critères), ainsi que l'adaptation et la mise en œuvre conventionnelle des dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels.

1. Champ d'intervention de la CPNAA

La CPNAA a pour mission de préciser les modalités d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle contenues dans les accords nationaux interprofessionnels pour le champ des entreprises adhérentes à OPCALIA ne relevant pas du champ d'application des dispositions d'un accord de branche.

2. Organisation de la CPNAA

La CPNAA est composée :

- d'un titulaire et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel, signataires de l'accord constitutif du 27 janvier 2015 ;
- d'un nombre égal de titulaires et de suppléants désignés par le MEDEF.

Elle est présidée alternativement tous les 2 ans par un représentant d'un des deux collèges, désigné par le collège concerné, l'autre collège désignant le vice-président.

Elle se réunit deux fois par an au moins, ainsi qu'à la demande d'un collège.

Elle prend ses décisions, par collège, à la majorité des membres présents ou représentés. Les votes ont lieu à main levée. Chaque membre présent peut détenir la procuration de vote d'un membre absent du même collège que lui.

3. Missions de la CPNAA

La CPNAA assure notamment les missions suivantes :

- étudier, dans le cadre du suivi des accords paritaires nationaux conclus entre les organisations représentatives signataires du présent accord et au regard des évolutions législatives et réglementaires, les voies et moyens propres à faciliter la mise en œuvre effective des dispositifs ;
- assurer le pilotage des travaux d'observation à caractère prospectif, des études et recherches portant sur la formation professionnelle et l'emploi ;
- préciser les modalités de prise en compte par le conseil d'administration des orientations, priorités et de prise en charge des actions de formation proposées par la SPII ;
- définir les publics et la nature de la formation pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation ne peut être allongée à 24 mois et la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ne peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat, et dans la limite de 40 % de cette durée ;
- fixer les modalités de continuation et de financement des actions du parcours de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation en cas de rupture du contrat de travail ;
- élaborer, valider, mettre à jour et rendre publique, dans le champ interprofessionnel, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés, en recensant les formations facilitant l'évolution professionnelle, sécurisant les transitions professionnelles et accompagnant la mobilité interne ou externe, voire la reconversion ;
- prévoir un abondement en heures du CPF, notamment pour les actions de formation et les salariés considérés comme prioritaires au titre du CPF.

4. Coordination

Afin d'harmoniser les priorités, critères et conditions de prise en charge ainsi que les procédures applicables aux entreprises relevant du champ interprofessionnel et à leurs salariés, les parties signataires constatent la nécessité d'une concertation et d'une coordination entre les deux OPCA interprofessionnels, par le biais de l'organisation de réunions.

Sous réserve de l'adoption d'une disposition similaire par les signataires de l'accord constitutif de l'autre OPCA interprofessionnel, cette mission est confiée à la CPNAA de chacun des OPCA.

Il sera recherché, lors de la réunion des deux CPNAA, une mise en cohérence, une lisibilité accrue, une meilleure appropriation des règles applicables par leurs bénéficiaires, sans préjudice des prérogatives exclusives des conseils d'administration décisionnaires.

Les travaux pourront concerner notamment l'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF ainsi que la politique d'abondement en heures du CPF.

Article 1^{er}

Champ d'intervention d'OPCALIA

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, OPCALIA est un organisme paritaire collecteur agréé, interprofessionnel et interbranches, dont le champ d'intervention est national, comprenant les départements et territoires d'outre-mer.

Pour le champ interprofessionnel, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises, établissements et groupes versant volontairement à OPCALIA leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage ;
- aux entreprises, établissements et groupes ayant désigné OPCALIA, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, pour le versement de leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage.

S'agissant des branches professionnelles, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises, établissements et groupes relevant d'un accord de branche professionnelle ayant désigné OPCALIA pour le versement de leurs contributions au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que leur taxe d'apprentissage.

Article 2

Missions

OPCALIA, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur, a notamment pour missions de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance ;
- collecter et gérer les contributions légales et conventionnelles des entreprises, leurs contributions volontaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, les versements et abondements dus au titre du compte personnel de formation, les ressources issues de la taxe d'apprentissage et des taxes connexes, les contributions d'origine légale, conventionnelle ou volontaire destinées au financement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la mise en œuvre des politiques de formation, et des contributions conventionnelles au financement du paritarisme, conformément aux dispositions en vigueur ;
- informer les entreprises, les salariés et les institutions représentatives du personnel sur les dispositifs conventionnels, légaux et réglementaires de formation ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les petites, les moyennes et les très petites entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les besoins collectifs et individuels repérés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ou par les missions d'observation ;

- assurer la gestion, l’instruction et le suivi des demandes, d’une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés ou autres publics engagés dans la vie active et, d’autre part, des salariés ou des demandeurs d’emploi dans les conditions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur ;
- participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d’emploi, et notamment des jeunes, et des autres publics engagés dans la vie active dans les conditions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur ;
- proposer et déployer une offre de services de proximité aux entreprises, destinée prioritairement aux petites et moyennes entreprises et aux salariés appartenant aux premiers niveaux de qualification, aux salariés appelés à connaître une évolution professionnelle principalement en termes de qualification et d’emploi, incluant notamment l’accès à une certification professionnelle, ainsi qu’aux salariés en situation de handicap ;
- définir les conditions dans lesquelles OPCALIA prend en charge, en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, les coûts de formation prévus dans le cadre d’un accord de branche ;
- participer à la structuration et à la réactivité de l’offre de formation professionnelle, notamment au bénéfice des petites et moyennes entreprises et de leurs salariés, en mettant en œuvre une politique de mutualisation, d’optimisation et de maîtrise des coûts de formation et d’achat pour compte ;
- s’assurer de la qualité des formations dispensées, conformément à l’article 12 de l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- collecter et répartir la taxe d’apprentissage, intervenir en soutien des politiques de promotion de l’alternance par les branches et de financement des filières de formation initiale en alternance par les régions ;
- participer au financement et aux travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, des missions d’observation ainsi qu’aux études et recherches intéressant la formation et l’emploi, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires s’assurent du respect de la transparence de la gouvernance d’OPCALIA ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

Conseil d’administration paritaire d’OPCALIA

Le conseil d’administration paritaire d’OPCALIA est composé de membres désignés, d’une part, par le MEDEF et, d’autre part, par les organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel signataires du présent accord.

Le conseil d’administration paritaire d’OPCALIA a notamment pour missions de :

- arrêter les orientations stratégiques d’OPCALIA, dans le respect du préambule du présent accord, en permettre la mise en œuvre aux niveaux professionnel et interprofessionnel, aux niveaux national et régional, et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, incluant les priorités, critères et conditions de prise en charge qui répondent à des actions communes au bénéfice des salariés de tout ou partie des entreprises adhérentes à OPCALIA ou aux demandeurs d’emploi ;
- définir les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou aux sections financières destinées à accueillir les contributions supplémentaires conventionnelles ou volontaires ;
- examiner et statuer sur l’adhésion de nouvelles branches professionnelles à OPCALIA ;
- constituer des sections paritaires professionnelles, définies à l’article 5.1 du présent accord ;

- arrêter ou valider les règles et les conditions de prise en charge des dépenses des entreprises au titre :
 - du CPF ;
 - du plan de formation, y compris les conditions de prise en charge de la rémunération des salariés au sein des entreprises de moins de 10 salariés ;
 - des contrats et périodes de professionnalisation ;
 - de la formation des tuteurs, de l'exercice de la fonction tutorale et de la formation des maîtres d'apprentissage ;
- fixer les priorités d'affectation des fonds au titre de la professionnalisation ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels ;
- procéder à la mutualisation des fonds disponibles et décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- arrêter le budget ;
- approuver le bilan et le compte de résultats et procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion d'OPCALIA ;
- prendre toutes dispositions pour faciliter l'application de la charte des bonnes pratiques élaborée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre OPCALIA et l'Etat.

Ces principales missions sont reprises et complétées dans les statuts d'OPCALIA.

Article 4

Sections financières

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle sont gérées au sein de cinq sections financières dédiées au financement :

1. Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
2. Du congé individuel de formation ;
3. Du compte personnel de formation ;
4. Des actions de professionnalisation ;
5. Du plan de formation.

Cette dernière section financière comporte quatre sous-sections au sein desquelles sont gérées les sommes versées respectivement par :

1. Les employeurs de moins de 10 salariés ;
2. Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
3. Les employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
4. Les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, qui sont versées :

- en application d'un accord professionnel national ;
- sur une base volontaire par l'entreprise,

sont gérées dans le cadre de sections financières constituées par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA à cet effet.

A compter de l'habilitation d'OPCALIA à collecter et à répartir la taxe d'apprentissage, les fonds reçus des entreprises assujetties seront gérés dans le cadre d'une section financière dédiée à cet effet.

Article 5

Sections paritaires professionnelles et section paritaire interprofessionnelle interrégionale

5.1. Sections paritaires professionnelles (SPP)

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA constitue, autant que de besoin, les sections paritaires professionnelles (SPP) sur les champs définis par les accords de branche ou par les accords nationaux professionnels l'ayant désigné comme collecteur des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail.

Chaque SPP exerce les missions principales suivantes :

- se prononcer sur l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ou avec les commissions paritaires professionnelles compétentes en matière de formation professionnelle ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ainsi que sur ceux qui peuvent être communs à plusieurs branches professionnelles ou secteurs d'activité ;
- établir, en fonction des orientations et priorités de formation définies par les CPNE, les orientations, priorités de formation, conditions et taux de prise en charge des actions de formation, et les transmettre au conseil d'administration paritaire d'OPCALIA ;
- se prononcer, en application des dispositions des accords de branche ou des accords nationaux professionnels, sur le financement des centres de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, et émettre des propositions d'affectation de la taxe d'apprentissage, dans le cadre des orientations déterminées par la commission paritaire définie à l'article 7 du présent accord ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant.

La composition des SPP et les missions susvisées sont précisées dans les statuts d'OPCALIA.

5.2. Section paritaire interprofessionnelle interrégionale (SPII)

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA constitue une commission dénommée « section paritaire interprofessionnelle interrégionale » (SPII).

Sous l'autorité du conseil d'administration paritaire d'OPCALIA, la SPII exerce notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec la CPNAA ;
- conduire la réflexion sur des besoins spécifiques identifiés dans les territoires ;
- proposer, conformément aux dispositions des accords relatifs à l'application, pour les entreprises ne relevant pas d'un accord de branche et adhérant à OPCALIA, les priorités, critères et taux pour la prise en charge des actions de formation ;
- se prononcer, en application des dispositions des accords d'application, pour OPCALIA, des dispositions formation des accords nationaux interprofessionnels, sur le financement des centres de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant.

La composition de la SPII et les missions susvisées sont précisées dans les statuts d'OPCALIA.

Article 6

Conseil paritaire régional

Pour mettre en œuvre les décisions et les orientations du conseil d'administration paritaire d'OPCALIA, il est mis en place des conseils paritaires régionaux, en lien avec, dans chacune des

régions et des départements d'outre-mer, les représentants régionaux ou territoriaux des organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel, signataires du présent accord.

Chaque conseil paritaire régional prend la dénomination suivante : conseil paritaire OPCALIA, suivi du nom de la région d'implantation.

A compter du 30 juin 2015, les associations délégataires ne pourront plus se prévaloir de cette dénomination, du logo et de la charte graphique d'OPCALIA.

Au plus tard au 31 décembre 2016, les conseils paritaires régionaux devront se conformer au nouveau périmètre des régions défini par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Dès 2015, à l'initiative des représentants régionaux des signataires du présent accord et sur accord formalisé unanime de leur part, il pourra être constitué un conseil paritaire régional couvrant le périmètre actuel des régions limitrophes concernées par ce projet de fusion.

Dans les conditions définies par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA, le conseil paritaire régional est garant de la conformité de l'action régionale d'OPCALIA au regard de son objet statutaire et en cohérence avec les orientations nationales. Il en rend compte au conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

A ce titre, le conseil paritaire régional se voit confier les principales missions suivantes :

- assurer la représentation institutionnelle d'OPCALIA et des branches professionnelles auprès des autorités politiques et administratives de la région ;
- élaborer un plan d'action régional adapté aux spécificités des territoires et en assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation par tout moyen avec OPCALIA national ;
- contractualiser avec les acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle et cofinanceurs ;
- émettre des propositions d'affectation de la taxe d'apprentissage, dans le cadre des orientations déterminées par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA ou par la commission paritaire définie à l'article 7 du présent accord ;
- impulser des objectifs et accompagner des initiatives, innovations, projets territoriaux, en lien notamment avec les orientations portées par les instances régionales paritaires.

Ces missions sont détaillées dans un protocole de délégation établi entre le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA et les CPR, donnant lieu à un mandat.

Pour mener à bien ces missions, le conseil paritaire régional dispose notamment :

- de moyens financiers arrêtés par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA ;
- d'une autorité fonctionnelle sur le directeur régional d'OPCALIA ;
- d'un droit de concertation et d'avis sur le recrutement et l'évaluation du directeur régional d'OPCALIA.

Le conseil paritaire régional comprend à parité les représentants des organisations précitées, conformément à la mission définie par les statuts d'OPCALIA.

Il est présidé conjointement par un représentant des organisations représentatives d'employeurs et par un représentant des organisations représentatives de salariés précitées.

Le directeur régional d'OPCALIA assure le secrétariat du conseil paritaire régional.

Les statuts d'OPCALIA précisent :

- la composition du conseil paritaire régional ;
- les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil paritaire régional ;
- les modalités de représentation des membres des conseils paritaires régionaux au sein des différentes commissions paritaires nationales ;

- les modalités de désignation, de formation, d’indemnisation des membres des conseils paritaires régionaux ;
- les mesures propres à assurer la coordination de la mission politique des conseils paritaires régionaux avec la mission opérationnelle des services territoriaux.

A titre transitoire et au plus tard jusqu’au 30 juin 2015, les missions dévolues au conseil paritaire régional sont assurées par le conseil d’administration du délégataire régional.

Article 7

Collecte et répartition de la taxe d’apprentissage

Pour l’exercice des missions de collecte et de répartition de la taxe d’apprentissage, prévues par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale, les organisations signataires décident que le conseil d’administration paritaire d’OPCALIA délègue, au plus tard jusqu’à la collecte effectuée en 2017, ces missions à un délégataire, conformément aux dispositions prévues au 1° du I de l’article R. 6242-18 du code du travail.

Le délégataire aura la responsabilité opérationnelle du suivi de la collecte et de la préparation de la répartition.

Le conseil d’administration paritaire d’OPCALIA décide de la répartition des fonds non affectés de la taxe d’apprentissage.

Le conseil d’administration paritaire d’OPCALIA peut constituer en son sein une commission paritaire à laquelle il délègue tout ou partie de ses prérogatives. Ladite commission peut s’adjoindre, à titre consultatif, des représentants du délégataire. Dans le cadre de cette délégation, la commission paritaire prend des propositions d’affectation de la taxe d’apprentissage et prend connaissance des propositions de financement de CFA des SPP et de la SPII.

Le délégataire rend compte au conseil d’administration paritaire d’OPCALIA ou à la commission paritaire susvisée.

La composition de cette commission paritaire et ses missions sont précisées dans les statuts d’OPCALIA.

Article 8

Investissement pour le développement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue, notamment par l’acquittement de contributions obligatoires légales ou conventionnelles et par le biais d’investissement en formation.

Cet investissement en formation doit favoriser, d’une part, le développement de la formation professionnelle continue, la sécurisation des parcours professionnels des personnes engagées dans la vie active ainsi que la compétitivité des entreprises et, d’autre part, la construction et la mise en œuvre d’une politique emploi-formation garante du respect des obligations incombant à un employeur, notamment en matière de formation, d’évolution professionnelle, d’égalité professionnelle, de prévention des risques professionnels et, selon la taille de l’entreprise, de dialogue social, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d’embauche en alternance et d’insertion des travailleurs handicapés.

Article 8.1

Aide au développement, à la gestion et à la valorisation de l’investissement des entreprises

Dans le cadre des missions légales et conventionnelles résultant du présent accord, de l’agrément accordé par l’Etat, les parties signataires confient à OPCALIA, conformément aux dispositions de

l'ANI du 14 décembre 2013, la mission d'aide au développement, à la gestion et à la valorisation de l'investissement en formation :

- des entreprises relevant de son champ d'intervention défini à l'article 1^{er} ;
- des entités avec lesquelles OPCALIA conventionne ou est missionné pour le compte des actifs qui relèvent de la politique de l'emploi ou de situations particulières (demandeur d'emploi, travailleur handicapé, etc.).

Dans le cadre de l'exercice de cette mission, OPCALIA veille à accorder une attention particulière aux petites et moyennes entreprises, aux salariés appartenant aux premiers niveaux de qualification, aux jeunes sortis sans qualification reconnue du système scolaire, aux seniors ou aux personnes en situation de handicap ainsi qu'à ceux appelés à connaître une évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Article 8.2

Offre de services pour l'investissement formation

Afin de mener à bien la mission qui lui est confiée, OPCALIA développe, au profit de l'ensemble des bénéficiaires potentiels, une offre de services favorisant l'accès et le développement de la formation des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi futurs salariés des entreprises.

L'offre de services s'appuie notamment sur le développement des dispositifs en alternance, sur l'identification et la gestion des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, sur la définition des besoins collectifs et individuels au regard de l'entreprise et veille tout particulièrement à la qualité des formations financées.

Cette offre devra permettre aux entreprises, en priorité les TPE-PME, de mettre en œuvre notamment une GPEC, les entretiens professionnels, la construction de parcours de formation individualisés, le pilotage d'une politique emploi-formation, notamment en matière d'égalité professionnelle et de promotion sociale et professionnelle des salariés.

Ces services proposés aux entreprises sont validés par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA.

Cette offre de services peut comprendre notamment :

- les études, recherches et missions, les prédiagnostics, les opérations de positionnement de stagiaires, l'évaluation pré- et post-formative, le préconseil en GPEC, l'accompagnement à la mise en œuvre d'outils RH ;
- la gestion financière de tout ou partie du plan de formation, l'ingénierie financière, la recherche de cofinancements et de montages financiers adaptés et, plus largement, de toutes actions concourant au développement des compétences et des qualifications ;
- la gestion documentaire, la gestion administrative, la gestion logistique d'actions de formation, le développement d'outils RH, les actions de développement informatique associées ;
- l'appui à la mise en œuvre des actions résultant du plan de formation, ou de sa conception, ou de son accompagnement (de la définition des besoins à l'évaluation des actions) ;
- la mise en place d'un plan qualité formation d'entreprise, d'une politique d'achat de formation.

Article 8.3

Financement de l'offre sur les contributions supplémentaires

Les services sont proposés sur une base optionnelle, libre et volontaire, à l'ensemble des entreprises qui relèvent de son champ identifié à l'article 1^{er} du présent accord.

Ces services peuvent être financés par des contributions supplémentaires des entreprises consenties à OPCALIA sur une base volontaire (appelée contribution volontaire) et/ou en application d'un accord professionnel national (appelée contribution conventionnelle).

A l'inverse des contributions conventionnelles, les contributions volontaires ne sont pas mutualisées dès réception, sauf adhésion à une convention spécifique selon les conditions et modalités déterminées par le conseil d'administration d'OPCALIA. Elles font l'objet d'une affectation par entreprise et sont gérées en compte courant.

OPCALIA gère paritairement les charges induites par le développement de ces services et les ressources provenant de ces contributions supplémentaires de ses adhérents dans des sections financières particulières identifiées à l'article 4 du présent accord, dans lesquelles il comptabilise séparément ses charges et ressources en application des règles comptables qui lui sont applicables.

Ces contributions sont perçues dans un cadre associatif comme une juste contribution aux charges de l'association. Fixées dans leur montant minimum par le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA, elles sont proportionnées aux services rendus par l'association à ses adhérents.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA veille à respecter un juste équilibre des services rendus et des contributions supplémentaires demandées, afin de permettre au plus grand nombre d'adhérents de bénéficier des services de l'association, sans pour autant peser sur les comptes de celle-ci.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA définit les règles de gestion, les règles en matière de prestations et de dépenses finançables (actions de formation et prestations rattachables) ainsi que les règles et procédures de contrôle applicables dans le respect des dispositions du code du travail et des règles prévues en matière de frais de fonctionnement arrêtées dans la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

Le cas échéant, le conseil d'administration paritaire d'OPCALIA peut établir des prescriptions spécifiques afin de prendre en compte les dispositions prévues par un accord professionnel national établissant une contribution supplémentaire.

Au moins une fois par an, OPCALIA rend compte à l'entreprise de l'investissement formation consenti par celle-ci.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Les organisations signataires conviennent de se réunir une fois par an, tant au niveau national qu'au niveau régional, pour réaliser un suivi des dispositions du présent accord.

Article 10

Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 27 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

**IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

AVENANT N° 5 DU 25 MARS 2015
MODIFIANT LES ARTICLES 12 ET 16.4 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550552M

IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

L'UNSA spectacle et communication ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est proposé les deux modifications suivantes.

1. A l'article 12 de la convention collective :

Remplacer :

« Afin de tenir compte de prestations spécifiques qui ne seraient pas couvertes par les grilles annexées, les signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire garanti.

Les caractéristiques des prestations spécifiques, la réactualisation de ce salaire minimum et de ses conditions d'application seront définies de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3. »

Par :

« Pour garantir à la fois la liberté de travail et le respect de l'alinéa 2 de l'article R. 7123-1 du code du travail, les parties signataires ajoutent la définition d'un salaire minimum horaire soumis à l'application des conditions cumulatives ci-dessous :

a) Le mannequin qui accepte ce salaire minimal doit l'approuver par la signature de son contrat de travail, qui fait alors référence explicite à l'article 12 ;

b) Le contrat de mise à disposition correspondant doit faire figurer le prix de vente de la prestation en euros sans faire référence à l'article 12 et une copie doit être remise au mannequin conformément à l'article 11, soit "avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée". Les pourcentages prévus à l'article 5 doivent être respectés ;

c) Conformément au dernier alinéa de l'article 9, l'article 12 ne doit en aucun cas faire l'objet de diffusion ou de promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients ;

d) La réactualisation de ce salaire minimum horaire est définie de manière paritaire à une fréquence identique à celle prévue à l'article 3.3. »

2. A l'article 16.4 « Contrat de travail » :

Remplacer « à support papier » par « quelle que soit la nature du support » :

« Les pratiques professionnelles prévoient que la prestation de présentation du mannequin comprend le droit d'utiliser son image en France durant 12 mois uniquement dans la presse et dans les catalogues VPC quelle que soit la nature du support dans la mesure où cette utilisation ne fait l'objet d'aucune vente additionnelle au sens de l'article L. 7123-6 du code du travail. »

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 25 MARS 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550551M

IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM (OP),

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

L'UNSA spectacle et communication ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2015.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2015 de :

- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minimales 7, 8, 9, 10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1,5 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins adultes (hors congés payés)

Publicité et défilé

(En euros.)

	7	8	9	10			
1 heure (taux horaire majoré)	91,80	107,65	141,80	176,90			

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times par 5.

Hebdo 5 jours : tarif journée \times 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée \times 6 – 15 %.

Presse rédactionnelle

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	32,95	38,45	45,00	51,70	59,30	66,95	83,55

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times par 5.

Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 62,30 €.

Journée (de 5 à 8 heures) : taux horaire majoré \times par 5.

ANNEXE II

Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

PRISE DE VUE Publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
66,50	57,85	46,05	82,60	57,85	50 % du minimum horaire de la catégorie

Brochure n° 3344

Convention collective

IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1550557M
IDCC : 2630

PRÉAMBULE

Les signataires marquent, par le présent accord, leur volonté de soutenir la politique de la branche en faveur du développement de l'alternance et de promouvoir, à travers le dialogue social, au niveau de leur territoire, des dispositifs innovants en faveur de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social difficile, les signataires souhaitent apporter aux jeunes les moyens et les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences et ainsi favoriser leur accès aux entreprises industrielles et à un emploi durable.

Les parties expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans le développement d'une industrie compétitive sur le territoire tournée vers l'avenir.

Cet accord s'inscrit dans la poursuite des efforts engagés depuis plusieurs années, au niveau national, par les partenaires sociaux qui ont su prendre des engagements décisifs favorisant le maintien puis la progression du nombre d'alternants dans la branche :

- accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, modifié par l'avenant du 12 juillet 2010 ;
- déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la métallurgie du 29 mars 2011 ;
- accord national du 1^{er} juillet 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération ;
- accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie ;
- accord national du 13 novembre 2014 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, pour leur personnel des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence, conformément à l'article 1^{er} de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Article 2

Bilan de l'alternance dans la métallurgie

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de la situation de l'alternance dans la branche. Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

Le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI, dont 6 % de femmes, et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l'OPCAIM), et ce malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l'alternance.

Par ailleurs, l'alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %) et par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprenti(e)s et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi 6 mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche l'étaient en CDI. Le bilan de l'alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l'issue d'un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l'issue d'un contrat de professionnalisation.

A travers ce bilan, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression de l'apprentissage et de renforcer le suivi qualitatif de l'alternance sur le territoire.

Article 3

Objet

L'objet de cet accord est de promouvoir l'apprentissage dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence et de répondre ainsi au plus près aux besoins en compétences des entreprises industrielles et aux besoins en formation des jeunes.

Article 4

Promotion de l'apprentissage

Les parties entendent encourager le recours à l'apprentissage, notamment des très petites entreprises (TPE), en :

- assurant une meilleure connaissance des dispositifs d'alternance de tout niveau existants ;
- aidant à l'identification de projets pédagogiques utiles à l'entreprise, notamment à travers les différentes instances paritaires locales dédiées (conseil de perfectionnement du CFAI Provence...).

Article 5

Utilisation des outils numériques

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'intégrer les outils numériques au quotidien des apprenti(e)s dans le process de formation.

L'objectif est de proposer aux apprenants d'autres méthodes pédagogiques, grâce à l'utilisation d'outils de formation numériques, (type tablettes, accès à l'e-learning...), permettant ainsi d'anticiper les évolutions technologiques à venir dans les entreprises et donc de favoriser leur insertion dans le monde professionnel.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre d'un projet pédagogique plus global déployé par le CFAI Provence pour améliorer qualitativement les modalités d'acquisition des compétences par les apprenti(e)s, en particulier lors de la formation pratique en entreprise.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher tous les partenariats possibles afin de financer l'investissement de ces outils numériques pour les apprenti(e)s du CFAI Provence.

Il est convenu entre les parties qu'à l'issue de leur formation les apprenti(e)s conserveront la tablette numérique mise à leur disposition.

Article 6

Protection des données informatiques

A l'occasion du développement de l'utilisation des outils numériques par les apprenti(e)s, et pour prendre en compte la part de plus en plus importante de certains risques liés au développement des technologies de l'information dans le monde professionnel, une information renforcée leur sera diffusée par le CFAI Provence sur la protection des données informatiques en général et dans leur entreprise d'accueil. Il leur sera notamment rappelé l'obligation de respecter la charte informatique de l'entreprise, quand elle existe.

Article 7

Prévention des risques professionnels et sécurité au travail

Les parties au présent accord conviennent qu'il est indispensable de renforcer la sensibilisation des apprenti(e)s à la prévention des risques professionnels et à la sécurité au travail, favorisant ainsi le développement d'une culture « sécurité » dès le début de leur parcours de formation.

A ce titre, un module d'enseignement spécifique sera mis en place à compter de la rentrée scolaire 2015-2016.

Article 8

Parcours partagés d'apprentissage

Les partenaires sociaux souhaitent développer le recours au dispositif réglementaire du partage d'apprenti(e)s et ainsi :

- encourager l'emploi de jeunes qualifiés dans toutes les TPE et PME et entreprises du secteur sur des métiers en tension ;
- favoriser une approche collaborative entre maîtres d'œuvre et sous-traitants sur les besoins en compétences ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans les filières.

1. Définition

Le parcours partagé d'apprentissage prend la forme d'un contrat d'apprentissage qui lie un employeur et un(e) apprenti(e). Ce contrat prévoit un temps de présence dans une entreprise partenaire (maximum : 50 % de la durée du contrat).

L'entreprise d'accueil partenaire relève de la métallurgie : elle peut être sous-traitante, fournisseur, cliente de l'employeur. Un projet pédagogique d'apprentissage est coconstruit entre les deux entreprises, le CFA et l'apprenti(e).

Le nombre d'entreprises d'accueil ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Conformément aux textes applicables, une convention tripartite (employeur, entreprise d'accueil et apprenti(e)) définit les modalités du partage d'apprenti(e)s entre les parties.

2. Intérêts du partage d'apprenti(e)s

Pour les TPE-PME :

- valoriser leur image auprès des futurs diplômés : notoriété et attractivité ;
- former de potentiels collaborateurs ;
- partager l'investissement formation avec les grandes entreprises (durée, tutorat, coût...) ;
- renforcer la coopération avec le client, démontrer leurs capacités de formation et d'anticipation des besoins en compétences (gage de fiabilité et de qualité), échanger les bonnes pratiques...

Pour les grandes entreprises :

- améliorer la formation de leurs apprenti(e)s en développant leur culture PME ;
- favoriser l'insertion professionnelle des apprenti(e)s à l'issue du contrat ;
- échanger des bonnes pratiques avec leurs fournisseurs, clients, partenaires... ;
- contribuer à la formation des jeunes dans le secteur industriel.

Pour le CFAI :

- élargir les capacités d'accueil et les partenariats avec les industriels du secteur, et notamment les PME ;
- démontrer ses capacités d'innovation pédagogique ;
- améliorer la formation de ses étudiants.

Pour les apprenti(e)s :

- enrichir leur formation et leur expérience au travers d'un parcours dans deux entreprises, de taille et d'organisation différentes (grande entreprise, PME, constructeur, équipementier...) ;
- découvrir l'univers des TPE-PME, leur fonctionnement, leurs atouts, leurs contraintes... ;
- favoriser leur insertion professionnelle avec deux employeurs potentiels.

3. Engagements

Les parties s'engagent à promouvoir par tous moyens les parcours partagés d'apprentissage, tels que définis par les articles R. 6223-10 et suivants du code du travail, entre les TPE-PME et les grands donneurs d'ordres des départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence.

Pour tenir compte des réalités industrielles et du territoire économique, les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP), proposeront aux départements voisins de développer cette promotion dans un cadre régional élargi.

Article 9

Promotion de l'apprentissage au travers du GEIQ industrie Gard, vallée et delta du Rhône (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Le GEIQ industrie regroupe des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Son objectif est de professionnaliser les personnes éloignées du marché du travail et leur permettre ainsi d'accéder à un emploi industriel.

En pratique, le GEIQ industrie embauche directement les publics ciblés (jeunes sans qualification, jeunes sans professionnalisation, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, personnes handicapées...) puis les met à disposition des entreprises adhérentes, en alternance avec des périodes de formation théorique.

Dans ce contexte, les apprenti(e)s sont embauché(e)s par le GEIQ industrie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, obligatoirement régi par la convention collective de la métallurgie.

Le GEIQ industrie apporte donc de nombreux avantages tant sur le plan du recrutement et de la formation qu'au niveau de la gestion administrative du contrat et de son financement. Il propose à l'entreprise de trouver des candidats, de porter le contrat d'apprentissage, de construire un parcours de formation individualisé et professionnalisant, jusqu'à leur insertion dans l'entreprise.

Par rapport à d'autres dispositifs d'insertion sociale et professionnelle, le GEIQ industrie a la particularité de donner une place prépondérante aux entreprises, ce qui contribue à faciliter le retour à l'emploi des personnes embauchées.

Les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de ce dispositif pour développer l'apprentissage.

Une communication ciblée sera donc mise en œuvre, afin de sensibiliser les entreprises à ce dispositif de développement de l'alternance.

Article 10

Durée

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

Compte tenu du caractère expérimental de certaines dispositions, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois. A l'issue de ces 18 mois, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 11

Portée

Les dispositions du présent accord s'appliquent à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur l'objet défini précisément à l'article 3 du présent accord.

Article 12

Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire d'interprétation est créée.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du présent accord. Des suppléants en nombre équivalent aux titulaires pourront être prévus.

En cas de litige sur l'interprétation de l'accord, la commission d'interprétation doit être au préalable saisie par le demandeur, faute de quoi l'accord ne produira aucun effet à son égard.

L'UIMM Provence-Alpes 13-04, saisie par lettre recommandée avec avis de réception d'une question d'interprétation du présent accord, devra réunir la commission dans un délai maximum de 2 mois suivant cette saisine.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Les réunions de la commission se tiendront dans les locaux de l'UIMM Provence-Alpes 13-04.

Article 13

Suivi

Un bilan d'étape sera réalisé par une commission de suivi paritaire tous les 9 mois afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission de suivi paritaire est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du présent accord. Des suppléants en nombre équivalent aux titulaires pourront être prévus.

L'UIMM Provence-Alpes 13-04 réunira la commission de suivi dans le délai de 1 mois.

Par ailleurs, la CPREFP est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord.

Article 14

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires a la faculté d'en demander la révision par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera, dans le même temps, communiquée à toutes les autres parties signataires.

La partie qui formule la demande de révision adressera les modifications qu'elle souhaite voir apporter à l'accord dans un délai de 2 mois. Ce délai courra à partir de la demande de révision, à moins que les modifications n'aient déjà été communiquées, en même temps que la demande de révision.

Toute modification fera l'objet d'un avenant. Cet avenant sera conclu dans les mêmes conditions, délais et formalités que le présent accord.

Article 15

Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau territorial dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Article 16

Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 17

Publicité

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés sur le site de l'UIMM www.uimm.fr, dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Il sera diffusé au sein de l'UIMM Provence-Alpes 13-04.

Fait à Marseille, le 16 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Provence-Alpes 13-04.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM CGT-FO ;

SMPCA CFE-CGC.

Convention collective départementale

**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,
Journal officiel du 25 janvier 1980)

AVENANT DU 17 AVRIL 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550538M

IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2015, la valeur du point est fixée à 5,06 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des ouvriers ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2015 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de trois colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 6,96 € à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 4

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

Article 5

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 17 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,060 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE
V	3	395	1 998,70
	3	365	1 846,90
	2	335	1 695,10
	1	305	1 543,30
IV	3	285	1 442,10
	2	270	1 366,20
	1	255	1 290,30
III	3	240	1 214,40
	2	225	1 138,50
	1	215	1 087,90
II	3	190	961,40
	2	180	910,80
	1	170	860,20
I	3	155	784,30
	2	145	733,70
	1	140	708,40

ANNEXE B

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,060 €.

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
IV	3	285	TA4	1 514,21
	2	270	TA3	1 434,51
	1	255	TA2	1 354,82
III	3	240	TA1	1 275,12
	1	215	P3	1 142,30
II	3	190	P2	1 009,47
	1	170	P1	903,21
I	3	155	O3	823,52
	2	145	O2	770,39
	1	140	O1	743,82

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord nationale du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE C

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,060 €.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
V	3	395	AM7	2 138,61
	3	365	AM7	1 976,18
	2	335	AM6	1 813,76
	1	305	AM5	1 651,33
IV	3	285	AM4	1 543,05
	1	255	AM3	1 380,62
III	3	240	AM2	1 299,41
	1	215	AM1	1 164,05

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord nationale du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE D

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 527	O1 17 574	
	2	145	17 552	O2 17 611	
	3	155	17 610	O3 17 758	
II	1	170	17 690	P1 18 041	
	2	180	17 842		
	3	190	18 001	P2 18 502	
III	1	215	18 209	P3 18 954	AM1 19 478
	2	225	18 417		
	3	240	18 833	TA1 19 852	AM2 20 401
IV	1	255	19 405	TA2 20 575	AM3 21 189
	2	270	20 166	TA3 21 400	
	3	285	21 297	TA4 22 543	AM4 23 088
V	1	305	22 683		AM5 24 674
	2	335	24 693		AM6 26 679
	3	365	26 988		AM7 28 830
	3	395	29 159		AM7 31 244

Convention collective départementale

**IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE
(Nièvre)**

(10 décembre 1981)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

ACCORD DU 29 AVRIL 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES

POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550540M

IDCC : 1159

Entre :

L'UIMM de la Nièvre,

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}

Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} mai 2015.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

A l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail
de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG, base 151,67 heures, sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties au 1^{er} mai 2015

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, TECHNICIEN, agent de maîtrise, agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 508
	2	145	17 546
	3	155	17 622
II	1	170	17 810
	2	180	17 877
	3	190	18 090
III	1	215	18 466
	2	225	18 881
	3	240	19 712
IV	1	255	20 614
	2	270	21 630
	3	285	22 824

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, TECHNICIEN, agent de maîtrise, agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	24 316
	2	335	26 313
	3	365	28 454
		395	30 492

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

A compter de la paie de mai 2015, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 4,47 €.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18.II de la présente convention) de 6,95 € à 7,05 € à compter du 1^{er} mai 2015.

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 29 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

ACCORD DU 3 MARS 2015
RELATIF À LA PRIME ANNUELLE

NOR : ASET1550539M
IDCC : 3043

PRÉAMBULE

Il est créé à l'annexe I « Annexes relatives aux classifications et rémunérations » de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 une annexe I.3 « Prime annuelle » au sein de laquelle est inséré le présent accord.

Suite au relevé de conclusions du 17 septembre 2014, les partenaires sociaux mettent en place une prime annuelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ayant :

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion des remises en état ;
- et/ou
- une activité de nettoyage à domicile de moquette, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

Article 2

Conditions d'ouverture du droit à la prime annuelle

La prime annuelle est versée aux salariés ayant 1 année d'expérience professionnelle à la date du versement.

L'expérience professionnelle s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y

ait pas eu entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.

Article 3

Montant de la prime

La prime annuelle est calculée, dans la limite d'un temps plein, sur la base de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A (cf. tableau).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera calculé au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat de travail à la date du versement de la prime (cf. tableau).

(En pourcentage.)

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MONTANT DE LA PRIME ^(*)
1 an à moins de 20 ans	6,7 % ^(**)
20 ans et plus	10 %
<small>(*) Pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon de l'AS1 A. (**) Soit un montant de 100 € pour un salarié à temps plein à la date du 1^{er} janvier 2015.</small>	

Article 4

Principe de non-cumul

Il est expressément rappelé que cette prime ne se cumule pas avec les primes ayant le même objet ou la même cause, notamment les primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année.

Article 5

Prime et transfert « Article 7 »

En cas de transfert « Article 7 » l'entreprise sortante règle au personnel repris par le nouvel employeur la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise.

Article 6

Modalités de versement

Le versement de la prime annuelle sera effectué en une seule fois sur le bulletin de salaire du mois de novembre et à titre exceptionnel en deux fois au maximum dans l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est due *pro rata temporis*.

Article 7

Incidences des absences sur le montant de la prime

Pour les salariés à temps plein et pour les salariés à temps partiel, les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime annuelle donneront lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens du code du travail, à l'exception de l'absence visée à l'article 4.10.2 de la convention collective (congrés pour les travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen).

Sont considérées comme temps de travail effectif notamment les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congés de maternité, congés de paternité, congé d'adoption, accident du travail et maladie professionnelle, heures de délégation, jours fériés chômés, formation et congé individuel de formation.

Si l'absence est inférieure ou égale à 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement, la prime est due dans son intégralité.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se réunir 12 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 9

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties signataires, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 10

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 12

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'après publication de l'arrêté d'extension.

Si l'extension intervient avant le 30 novembre 2015, le montant de la prime sera proratisé à compter du 1^{er} juillet 2015.

Si l'extension intervient après le 30 novembre 2015, le montant de la prime s'applique selon les dispositions de l'accord.

Fait à Villejuif, le 3 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

FS CFTD ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550542M

IDCC : 1170

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, la branche professionnelle des industries des tuiles et briques a décidé d'engager une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'emploi en améliorant la compétitivité par le biais d'allègement des charges des entreprises.

Les organisations syndicales et la FFTB ont tiré bénéfice des discussions concernant le contrat de génération pour enrichir leur dialogue sur le pacte de responsabilité.

Après la présentation du diagnostic social de la branche en 2013 dans le cadre du contrat de génération, l'exposé des données économiques et sociales présenté le 22 septembre 2014 a permis l'analyse de la situation économique et de l'emploi de la branche.

Ces données étaient issues des statistiques INSEE en ce qu'elles concernent le nombre de mises en chantier et la production des tuiles et briques et de la DARES de 2011 en ce qui concerne les données sociales.

Notre accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité réaffirme la volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

Cette démarche de mise en œuvre du pacte de responsabilité est étroitement liée à la conjoncture économique, à l'activité des entreprises de la branche professionnelle et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du bâtiment.

Après avoir établi un diagnostic de la situation économique et sociale, les parties signataires ont défini des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes et à la formation ; cette dernière concernant notamment l'alternance, la valorisation du tutorat CQP, la valorisation de l'obtention du diplôme CQP.

TITRE I^{ER}

SCENARII ÉCONOMIQUES ET DONNÉES SOCIALES

Dans le cadre de la première réunion de négociation sur le pacte de responsabilité en date du 12 septembre 2014, des données économiques et sociales (issues de l'exploitation des DADS 2011 et de l'observatoire des métiers et des compétences de l'OPCA 3+) ont été apportées aux organisations syndicales de salariés.

1. Données sociales

Il ressort des données statistiques FFTB 2014 (chiffres du 31 décembre 2013) que la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques a un effectif de 4 649 salariés en équivalent temps plein.

Le pourcentage de femmes dans la profession est de 13,1 % selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013), les hommes représentant 86,9 % des effectifs selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013).

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur industriel des tuiles et briques fait apparaître un âge moyen de 43,8 ans (moyenne de 2013). Cet âge moyen est légèrement différent pour les salariés des deux sexes. Il est de 41,1 ans pour les femmes et de 44,2 ans pour les hommes.

Le nombre de salariés ayant moins de 30 ans représentent 10 % de l'effectif de 2013, dont 3,3 % ont au plus 25 ans.

Les salariés ayant 50 ans et plus représentent quant à eux 33 % de l'effectif 2013.

En 2013, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 96,4 % de l'effectif de la branche (effectif salariés en équivalent temps plein).

Le nombre total d'apprentis et de contrats de professionnalisation représente 2,3 % des effectifs de la branche professionnelle selon l'enquête FFTB (chiffres de 2013).

Les prévisions de départ à la retraite, communiquées par l'observatoire des métiers de la profession le 9 décembre 2014 (panel entreprises 2013 représentant 3 258 salariés) lors de la CPNE, évaluées en fonction de l'âge légal de 62 ans sont les suivantes :

- 11 % des effectifs devraient partir à la retraite entre 2014 et 2019 (départs cumulés) ;
- 46 % sont issus de la fonction production ;
- 21 % sont issus de la fonction maintenance ;
- 10 % sont issus de la fonction commerciale ;
- 9 % sont issus de la fonction supports ;
- 9 % sont issus de la fonction logistique ;
- 2 % sont issus de la fonction qualité sécurité environnement ;
- 2 % sont issus de la fonction recherche et développement ;
- 1 % est issu des fonctions achats, approvisionnements et méthodes.

2. Données économiques

A partir des données économiques INSEE des années précédentes, des projections ont été établies. Elles lient le nombre annuel des mises en chantier, la production et l'emploi.

En 2014, les mises en chantier ont atteint des niveaux historiquement bas.

En 2015, l'hypothèse porte sur une très légère reprise de la construction en raison des mesures mises en place par le Gouvernement. Toutefois, la mise en chantier de 300 000 à 340 000 logements permettra de réduire les périodes de sous-activité et d'utiliser partiellement l'ensemble des outils de production existants au sein de la profession des tuiles et briques.

En revanche, à compter du seuil de 350 000 logements, la profession s'accorde à considérer que le taux d'utilisation des outils de production augmentera et que le niveau d'emploi lié à cette activité devra se concrétiser par des embauches au sein de la profession des tuiles et briques.

TITRE II

ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LA BRANCHE

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- du maintien de l'emploi et du recrutement ;

- d’accompagnement des jeunes et de leur embauche ;
- de formation ;
- de transfert des savoir-faire issus de l’expérience.

Article 1^{er}

Engagements en faveur du maintien de l’emploi et du recrutement

1.1. Maintien de l’emploi de la branche

Au regard de la pyramide des âges de la branche tuiles et briques (enquête FFTB effectifs 2013), les simulations des départs en retraite des salariés à l’âge de 62 ans révèlent un flux de sortie assez important.

En contrepartie de ce flux sortant, et dans le contexte suivant :

- mise en chantier annuelle d’environ 300 000 logements ;
- place de la « terre cuite » dans la construction équivalente à 2013 (chiffres communiqués lors des NAO : nombre de logements et quantités de tonnes livrées).

Pendant la période d’application de l’accord, la branche des tuiles et briques s’engage à maintenir l’emploi en fonction des salariés sortants liés aux départs à la retraite réalisés selon les dispositions légales de l’âge de la retraite.

Les chiffres seront donnés annuellement dans le cadre du suivi de l’accord.

1.2. Recrutement de salariés

Dans l’hypothèse où le marché de la construction évoluerait favorablement pour atteindre une mise en chantier de logements supérieure à 350 000, la branche des tuiles et briques recrutera 4 % de l’effectif de branche (enquête FFTB 2013). Ce volume de recrutement s’échelonnait sur les années en fonction de la progression de l’activité.

Article 2

Engagements en faveur de l’emploi des jeunes et de leur accompagnement

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans. La branche se fixe comme objectif le recrutement et l’accompagnement des jeunes à travers plusieurs dispositifs.

2.1. Recrutement des jeunes

Dans le cadre du renouvellement de la pyramide des âges, le taux d’entrée annuel est de 2,5 % de l’effectif total (enquête FFTB chiffres 2013). La branche se fixe en conséquence comme objectif d’embaucher des jeunes de moins de 26 ans à hauteur de 15 % de ces 2,5 %, soit 54 jeunes sur la période de 3 ans en CDI à temps plein.

L’évolution de l’embauche des jeunes sera appréciée annuellement pendant la durée de l’accord.

L’indicateur posé pour procéder à cette évaluation sera « le nombre d’embauches de jeunes de moins de 26 ans sur l’ensemble des salariés ». L’information sera donnée lors de l’enquête salaire annuelle de branche par les entreprises adhérentes de la FFTB.

Par ailleurs, la branche des tuiles et briques rappelle la priorité donnée à l’accompagnement à la vie au travail des salariés en situation de handicap dans les entreprises relevant du secteur de l’industrie des tuiles et briques.

La CPNE a confié cet objectif de mise en œuvre opérationnelle des engagements pris, à savoir : d’augmenter et de pérenniser le taux d’emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises et de faire évoluer positivement le regard sur le handicap au travail, à l’OPCA de branche.

C'est dans ce contexte que la branche des tuiles et briques souhaite poursuivre sa sensibilisation et la communication vers ses entreprises afin d'encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap.

2.2. Intégration et accompagnement des jeunes embauchés

Attachés à la transmission des savoir-faire et à l'échange intergénérationnelle des compétences, les parties signataires rappellent la mise en place de l'outil « TSE (transfert des savoir-faire issus de l'expérience) » mis à la disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche.

En outre, afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, il est décidé de mettre en place à destination des entreprises les dispositifs suivants :

- un livret d'accueil du jeune en entreprise ;
- un parcours d'accueil du jeune embauché ;
- un entretien de suivi ;
- un référent.

2.2.1. Mise en place d'un livret d'accueil du jeune embauché

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui sera mis à la disposition des entreprises. Il sera remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'employeur remettra également au jeune une note d'information sur les régimes complémentaires de prévoyance, de frais de santé et de retraite existants dans l'entreprise.

2.2.2. Mise en place du parcours d'accueil du jeune embauché

L'entreprise devra également prévoir un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

2.2.3. Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

2.2.4. Accompagnement du jeune par un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises pourront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés.

Un support sera établi par la branche professionnelle sur la nature de la fonction de « référent ».

Article 3

Engagements en faveur de la formation

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) favorisent l'employabilité des jeunes et en conséquence un meilleur accès à un contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Engagements en faveur de l'alternance

Il est rappelé que les contrats en alternance n'ont pas pour objet de pallier un manque d'effectif mais de permettre aux jeunes l'acquisition d'une qualification, l'accès à un métier par une première expérience professionnelle pour une intégration dans la vie active.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique en entreprise. Ces formations doivent être diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent, d'une part, pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et d'autre part, à l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

3.1.1. Objectif de développement de la formation en alternance

La branche considère que l'alternance doit progresser à hauteur de 30 % sur 3 années. Elle doit donc atteindre 3 % de l'effectif fin 2017.

Cet objectif sera suivi annuellement et le nombre de contrats de formation en alternance sera collecté lors de l'enquête salaire annuelle FFTB.

3.1.2. Apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le responsable direct de la formation de l'apprenti assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

a) Fonctionnement

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Le maître d'apprentissage, dans le cadre du parcours de formation de l'apprenti, est donc celui qui :

- accueille l'apprenti dans l'entreprise ;
- présente le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier ;
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus ;
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise ;
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti ;

Il doit donc, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA.

b) Rémunération minimale des apprentis

L'article D. 6222-26 du code du travail indique un pourcentage du Smic en fonction de l'âge du salarié et de son année d'étude. La branche souhaite fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par le code du travail.

Celle-ci est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage du Smic.)

ANNÉE d'exécution du CT	MOINS DE 18 ANS		DE 18 ANS à moins de 21 ans		21 ANS et plus	
	Loi	Branche FFTB	Loi	Branche FFTB	Loi	Branche FFTB
1 ^{re} année	25	40	41	50	53	60
2 ^e année	37	50	49	60	61	70
3 ^e année	53	60	65	70	78	85
						ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable

3.2. Engagements en faveur des CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance professionnelle nationale créée pour un métier spécifique et délivrée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et décerné par un jury paritaire. Le certificat de qualification professionnelle est une attestation officielle reconnue par toutes les entreprises du secteur.

La branche des « tuiles et briques » rappelle son attachement aux CQP de la profession, lesquels sont des outils à privilégier dans le développement du contrat de professionnalisation.

Elle s'engage ainsi :

- à intensifier le nombre annuel de salariés formés ;
- à créer une prime d'obtention du CQP ;
- à valoriser le tutorat CQP.

3.2.1. Intensifier le nombre annuel de salariés formés dans le cadre des CQP

La FFTB s'engagera auprès des entreprises à utiliser cet outil de formation par différents moyens d'information.

3.2.2. Créer une prime d'obtention du CQP

Par ailleurs, afin de reconnaître son investissement personnel et professionnel, le salarié qui se sera formé (VAE, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation) se verra attribuer une prime de 500 € brut, versée à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques ».

3.2.3. Valoriser le tutorat CQP par une prime

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement « Cap tutorat » est développé au niveau de l'OPCA de branche.

Afin de valoriser la fonction de tutorat et de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur CQP, les salariés qui exercent une fonction de tuteur CQP auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Cette prime est fixée à 50 € brut par mois de tutorat. Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

TITRE III

MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 1^{er}

Modalités de suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la CPNE. L'observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données de l'emploi.

Un bilan complet sera réalisé à son échéance au premier trimestre 2018.

Article 2

Date d'effet et mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à les mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 4

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Notification. – Dépôt

Le présent accord 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.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

TITRE IV

FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Aucune disposition négociée de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne pourra prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Fait à Paris, le 3 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 30 AVRIL 2015
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1550543M

IDCC : 1821

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

Vu le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L. 6332-1, L. 6333-1 et L. 6333-2 du code du travail ;

Vu l'accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, étendue par arrêté du 27 janvier 1998 (convention collective nationale 3281, IDCC n° 1821).

Article 2

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3

Le présent accord se substitue à l'avenant n° 1 du 27 juillet 2011 à l'accord paritaire sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCVMM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

Fédération chimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2015
INSTITUANT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550544M

IDCC : 493

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant principalement un régime obligatoire de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, il a été également conclu un accord relatif à un régime complémentaire de frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif ;
- de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- de faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance en 2014, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont procédé à l'appel d'offres auprès d'organismes assureurs sur la base d'un cahier des charges, établi en concertation.

Bien évidemment, au-delà de ces régimes de base obligatoires, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles instituées par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 et remplace l'accord du 14 février 2003 en vigueur à la date de signature du présent accord et ne peut être la cause de dispositions moins favorables, tant en matière de garanties que de répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à un organisme assureur recommandé par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord ont la possibilité de ne pas adhérer aux organismes recommandés par la branche dès lors que les garanties assurées couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

En tout état de cause, le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant au moins aux dispositions prévues par le présent accord.

Article 2

Degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire de prévoyance au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

Ce régime a pour vocation de permettre aux entreprises, au travers d'un degré élevé de solidarité, de bénéficier d'actions et d'outils à caractère non contributif pour les entreprises et pour les salariés relevant de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

La commission sociale paritaire a décidé de constituer un fonds d'action sociale spécifiquement dédié à la branche et géré par les organismes d'assurance recommandés.

Ce fonds d'action sociale est commun au régime de prévoyance de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord et au régime de complémentaire frais de santé de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année et à 5 % des résultats créditeurs des régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé de la branche. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission sociale paritaire, dans la limite du montant disponible du fonds d'action sociale.

Ce financement annuel incombe également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi d'adhérer à un organisme assureur autre que ceux corecommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme, qui la reversera aux organismes corecommandés. Cela doit donc permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses de bénéficier du fonds d'action sociale.

La commission sociale paritaire en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par les organismes d'assurance auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

La commission sociale paritaire a décidé que le fonds d'action sociale assurerait le financement :

- des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- d'un forfait de sevrage alcoolique par bénéficiaire, permettant le remboursement total ou partiel du coût non pris en charge par la sécurité sociale ;
- des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit ;
 - soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit, l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Il est constitué, au sein du régime de prévoyance, un observatoire de la santé au travail, permettant plus aisément aux entreprises de se situer dans l'environnement de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux et les organismes corecommandés mettent en œuvre tout type d'actions de prévention collective accessibles aux salariés et aux entreprises ayant adhéré à l'un des organismes corecommandés par la branche. Pour se faire, il sera fait appel aux organismes corecommandés qui useront de leur propre fonds d'action sociale déjà constitué.

Tout comme les actions mises en œuvre au travers du fonds d'action sociale dédié à la branche, ces actions de prévention pourront notamment porter sur les dépendances et la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Par ailleurs, une sensibilisation sur la thématique du handicap à destination des employeurs et des salariés sera proposée chaque année par les organismes assureurs.

Article 3

Gestion du régime

Article 3.1

Organismes corecommandés

La procédure de mise en concurrence mise en œuvre conformément aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale a permis à la commission sociale paritaire de procéder à la corecommandation de plusieurs organismes d'assurance pour une durée de 5 années.

Il s'agit de :

- Klesia Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 4-22, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- Malakoff-Médéric Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75317 Paris.

Ces deux organismes assurent l'ensemble des risques à l'exception de la rente éducation et de la rente de conjoint, qui sont assurées par l'OCIRP (union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 17, rue de Marignan, 75008 Paris).

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant le terme de la recommandation.

Article 3.2

Gestion administrative

La gestion administrative est déléguée auprès d'un tiers indépendant par les organismes assureurs corecommandés.

Il lui sera confié tant la gestion du régime mis en place dans le cadre du présent accord que celle qui résulte de l'accord relatif à un régime complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Article 4

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins 3 mois à compter de leur inscription dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de prévoyance :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ayant une ancienneté d'au moins 3 mois) ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quel qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant la période, du maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve du procès-verbal du conseil d'administration, les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

L'employeur peut également souscrire, afin de mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire, à l'un des deux niveaux optionnels présentant des garanties plus élevées.

En application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les garanties prévoyance pourront être acquises, dans le cadre d'un contrat collectif et à adhésion obligatoire, aux salariés cadres et non cadres dès la date d'entrée des salariés dans les effectifs de l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, s'ils le souhaitent, les salariés cadres et non cadres pourront, dans le cadre d'un régime prévoyance facultatif, bénéficier des garanties acquises aux salariés cadres et non cadres dès leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise. Ils seront alors redevables de l'intégralité de la cotisation correspondante, excepté si l'employeur souhaite en prendre en charge une partie.

Article 5

Prestations du régime de prévoyance : garantie incapacité temporaire totale de travail, décès, invalidité, rente de conjoint et rente éducation

Article 5.1

Assiette des prestations : salaire de référence

A défaut d'indications particulières dans les articles du présent accord qui suivent, et notamment ceux présentant des tableaux de garanties, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est égal aux salaires bruts (y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement), plafonnés à quatre fois le plafond de la sécurité sociale ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant l'événement, ou reconstitués en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en activité.

Selon la nature ou le niveau de la garantie, ce salaire peut être brut ou net des cotisations de la sécurité sociale.

Article 5.2

Garantie incapacité temporaire totale de travail

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord, sur la base du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont, elles aussi, suspendues.

- Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :
- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
 - à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
 - à la date de reprise du travail ;
 - au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
 - à la liquidation de la pension vieillesse ;
 - au versement d'une rente accident du travail.

Pour les salariés non cadres ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire conventionnel, résultant de l'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, l'indemnisation prévue par le régime de prévoyance de branche débutera à l'issue d'une franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Article 5.3

Garantie invalidité

Le régime conventionnel de base prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie d'une invalidité permanente telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, et pour laquelle il perçoit de la part de la sécurité sociale une pension d'invalidité, sous déduction de la prestation brute (hors majoration pour tierce personne dans le cas d'une invalidité de 3^e catégorie) versée par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, il est versé au salarié une rente complétant celle servie par la sécurité sociale, dont le montant est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord (excepté les cas où il est expressément fait référence au salaire net dans les tableaux).

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié.

En tout état de cause, le versement des prestations prévues ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès.

Article 5.4

Garantie décès toutes causes

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause. Le capital garanti comprend un capital de base, auquel peuvent s'ajouter des majorations de capital en fonction de la situation de famille du salarié à la date du décès.

Le capital de base est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime obligatoire de base prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la sécurité sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du

capital décès entraîne la cessation immédiate de toutes les garanties dont bénéficie le salarié, sauf les garanties double effet, rente éducation et rente de conjoint.

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital à verser au titre du présent accord.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le participant, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou au partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- ou, à défaut, au concubin du salarié ;
- ou, à défaut, aux enfants du salarié nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

Article 5.5

Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultanément ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants du salarié ou à leur tuteur.

Le montant de ce capital supplémentaire est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Cette garantie cesse à la date de remariage du conjoint ou de la signature par celui-ci d'un nouveau Pacs, ou à la liquidation des droits à la pension retraite du conjoint.

Article 5.6

Garantie frais d'obsèques

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, de son conjoint ou d'un enfant à charge, quelle qu'en soit la cause.

Le montant de cette allocation est défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif établi par une société de pompes funèbres, sans pouvoir excéder les sommes engagées.

Article 5.7

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, le régime obligatoire prévoit le versement au conjoint survivant d'une rente, dont le montant annuel est calculé en appliquant le pourcentage défini à l'article 5.9 du présent accord à l'assiette de prestations.

Il est versé au conjoint survivant une rente viagère ou une rente temporaire.

Est considéré comme conjoint, pour le régime de prévoyance :

- le conjoint judiciairement non séparé de corps ; soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;

- le concubin pourrait être assimilé à un conjoint s'il s'agit de la personne vivant maritalement avec le salarié sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial ;
 - que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les 6 mois suivant l'organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d'affiliation, avec production d'un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d'un organisme administratif.

Article 5.8

Garantie rente éducation

Le régime de base obligatoire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant à l'article 5.9 du présent accord.

Les cas suivants font apparaître les enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord et notamment pour la garantie de rente éducation indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Article 5.9

Niveaux de garanties du régime

Pour le collège non cadre :

Base obligatoire

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	100 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	110 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	10 % du SABR
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS
Garantie rente de conjoint	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
Garantie rente éducation	
De 0 au 16 ^e anniversaire	6 % du SABR
Du 16 ^e au 26 ^e anniversaire	8 % du SABR
La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	
Garantie incapacité de travail	
En relais du maintien de salaire prévu dans la convention collective Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 115 jours 75 % du SABR
Garantie invalidité	
1 ^{re} catégorie	Néant
2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	60 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Niveau 1 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	150 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	250 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50 % du SABR
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garantie rente de conjoint Rente viagère en relais des pensions de réversion Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein Où X = âge du salarié au moment du décès	$0,25 \% TA \times (\text{agefin} - X)$ $+ 0,50 \% TB \times (\text{agefin} - X)$
Garantie rente éducation De 0 au 16 ^e anniversaire Du 16 ^e au 26 ^e anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	10 % du SABR 12 % du SABR
Garantie incapacité de travail En relais du maintien de salaire prévu dans la convention collective Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Non bénéficiaire de la CCN (ancienneté inférieure à 1 an) Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 90 jours Franchise de 90 jours 75 % du SABR
Garantie invalidité 1 ^{re} catégorie, y compris part sécurité sociale 2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	42 % du SABR 70 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Niveau 2 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge Tout salarié avec un enfant à charge Majoration par enfant à charge supplémentaire	250 % du SABR 250 % du SABR 300 % du SABR 50 % du SABR
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS
Garantie rente de conjoint Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
Garantie rente éducation De 0 au 16 ^e anniversaire Du 16 ^e au 26 ^e anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	12 % du SABR 14 % du SABR
Garantie incapacité de travail En relais et complément du maintien de salaire prévu dans la convention collective Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Non bénéficiaire de la convention collective nationale (ancienneté inférieure à 1 an) Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	Franchise maximum de 90 jours Franchise de 90 jours 80 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garantie invalidité	
1 ^{re} catégorie, y compris part sécurité sociale	48 % du SABR
2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	80 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Pour le collège cadre :

Base obligatoire

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	200 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	200 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	300 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	100 % du SABR
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS
Garantie rente de conjoint	
Rente temporaire versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
Garantie rente éducation	
De 0 au 16 ^e anniversaire	5 % du SABR
Du 16 ^e au 18 ^e anniversaire	10 % du SABR
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	15 % du SABR
La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	
Garantie incapacité de travail	
Franchise continue de 90 jours	
Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation	
Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	70 % du SABR
Garantie invalidité	
1 ^{re} catégorie, y compris part sécurité sociale	52,5 % du SABR
2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	70 % du SABR
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Niveau 1 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	270 % du SABR
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	360 % du SABR
Tout salarié avec un enfant à charge	440 % du SABR
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS
Garantie rente de conjoint Rente viagère (sans condition de pension de réversion) Où agefin = âge légal de liquidation de la retraite à taux plein Où X = âge du salarié au moment du décès	$0,25 \% TA \times (\text{agefin} - X)$ $+ 0,50 \% TB \times (\text{agefin} - X)$
Garantie rente éducation De 0 au 16 ^e anniversaire Du 16 ^e au 26 ^e anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	12 % du SABR 14 % du SABR
Garantie incapacité de travail Franchise continue de 90 jours Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	75 % du salaire net de référence
Garantie invalidité 1 ^{re} catégorie, y compris part sécurité sociale 2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	75 % du salaire net de référence 100 % du salaire net de référence
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Niveau 2 optionnel collectif

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garanties décès toutes causes Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge Tout salarié avec un enfant à charge Majoration par enfant à charge supplémentaire	400 % du SABR 400 % du SABR 400 % du SABR 100 % du SABR
Invalidité absolue et définitive	100 % du capital décès toutes causes
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes
Garantie frais d'obsèques	100 % du PMSS
Garantie rente de conjoint Rente viagère (sans condition de pension de réversion)	10 % du SABR
Garantie rente éducation De 0 au 16 ^e anniversaire Du 16 ^e au 18 ^e anniversaire Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire La rente est versée sous conditions après le 18 ^e anniversaire	10 % du SABR 15 % du SABR 20 % du SABR

NATURE DE LA GARANTIE	POURCENTAGE
Garantie incapacité de travail Franchise continue de 90 jours Ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation Indemnité journalière, y compris part sécurité sociale	100 % du salaire net de référence
Garantie invalidité 1 ^{re} catégorie, y compris part sécurité sociale 2 ^e et 3 ^e catégories, y compris part sécurité sociale	60 % du salaire net de référence 100 % du salaire net de référence
SABR : salaire annuel brut de référence. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Article 6

Cotisations

Les taux de cotisation ci-après sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constante.

Article 6.1

Taux de cotisation du collègue non cadre

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collègue non cadre est fixé à 0,84 % du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord.

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1,32 % de la fraction du salaire de référence précisé à l'article 5.1 du présent accord limité à un plafond de la sécurité sociale et à 1,53 % de la part du salaire de référence excédant le plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 1 ;
- taux global de la cotisation fixé à 1,81 % du salaire de référence pour le niveau optionnel 2.

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale prévue et définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 6.2

Taux de cotisation du collègue cadre

Le taux global de la cotisation pour le régime obligatoire de base du collègue cadre est fixé à :

- 1,03 % de la part du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale ;
- 1,61 % du salaire de référence défini à l'article 5.1 du présent accord pour la part supérieure à un plafond de la sécurité sociale, et limitée à trois plafonds.

Salaire de référence plafonné à quatre plafonds

1 PMSS	1 PMSS	1 PMSS	1 PMSS

Si l'employeur retient un niveau de couverture obligatoire collective optionnelle :

- taux global de la cotisation fixé à 1,31 % de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale et 2,08 % de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 1 ;
- taux global de la cotisation fixé à 1,65 % de la part du salaire de référence, défini à l'article 5.1 du présent accord, limitée à un plafond de la sécurité sociale et 2,24 % de la part du salaire de référence supérieure au plafond de la sécurité sociale pour le niveau optionnel 2.

Le taux de cotisation intègre le financement des actions dédiées à la mise en œuvre de la politique de solidarité définie dans le cadre de l'article 2 du présent accord.

S'agissant des salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, il est rappelé que l'employeur est tenu de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et d'en affecter plus de la moitié à la couverture du risque décès (art. 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947).

En d'autres termes, à défaut de modifications législatives ou conventionnelles ultérieures, l'employeur doit prendre en charge une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; cette cotisation doit être affectée à la couverture de garanties prévoyance (prévoyance lourde et frais de santé) et plus particulièrement, pour plus de la moitié, à une couverture décès.

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, la cotisation globale définie dans le présent article est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 7

Revalorisation des prestations

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par les partenaires sociaux, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 8

Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 8.1

Suspension des garanties

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

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

Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur), la garantie est maintenue.

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.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou atteint d'un handicap grave) ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 8.2

Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties prévoyance (cf. art. 9) :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 9

Portabilité des droits de prévoyance

Les garanties prévoyance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9.1

Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficiaire de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail ;
- de l'ouverture de leurs droits à couverture chez l'entreprise adhérente avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail ;
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'entreprise adhérente signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 9.2

Garanties maintenues

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Elles suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise adhérente.

Les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation est subordonné à la production du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage.

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 perçu au titre de la même période.

Article 9.3

Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à 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 et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois ;
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- en cas de cessation du versement des allocations chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance chômage par Pôle emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- en cas de décès du salarié.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Article 9.4

Financement de la portabilité

La portabilité des garanties prévoyance est financée par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite pas de cotisation supplémentaire.

Article 10

Comité paritaire de suivi du régime

Un comité paritaire de suivi du régime est créé et est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ainsi que de deux membres dans la délégation patronale.

Il est chargé de piloter le régime de prévoyance de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord, de vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes d'assurance corecommandés, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance à la commission sociale paritaire de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Il reçoit le rapport annuel remis par les organismes d'assurance corecommandés, analyse les remarques et propositions de ceux-ci et peut demander toutes études aux organismes d'assurance corecommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime de prévoyance. En particulier, le comité est destinataire des rapports trimestriels d'activité de gestion administrative.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an et son secrétariat est assuré par l'un des organismes d'assurance corecommandé.

Le comité est compétent pour suivre le régime de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord ainsi que le régime de complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Article 12

Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 13

Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut dénoncer l'accord à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 14

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNICGV.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2015

INSTITUANT UN RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550550M

IDCC : 493

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord instituant principalement un régime obligatoire de remboursement des frais de santé afin d'apporter aux salariés de la branche des garanties de base en la matière.

Concomitamment, il a été également conclu un accord relatif à un régime de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif ;
- de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- de faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance en 2014, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont procédé à l'appel d'offres auprès d'organismes assureurs sur la base d'un cahier des charges, établi en concertation.

Bien évidemment, au-delà de ces régimes de base obligatoires, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles instituées par le présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux analyseront les informations transmises au comité de suivi du régime et se réuniront afin d'envisager la création d'un régime de frais de santé pour les anciens salariés retraités, qui bénéficiaient avant le terme de leur contrat de travail du régime des salariés actifs.

Article 1^{er}

Champ d'application et adhésion

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 et remplace l'accord du 14 février 2003 en vigueur à la date de signature du présent accord et ne peut être la cause de dispositions moins favorables, tant en matière de garanties que de répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à un organisme assureur recommandé par la branche et d'y affilier la totalité de leurs salariés.

Les entreprises ayant instauré un régime de frais de soins de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord ont la possibilité de ne pas adhérer au régime recommandé par la branche dès lors que les garanties assurées couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de frais de soins de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

En tout état de cause, le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'organisme choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant au moins aux dispositions prévues par le présent accord.

Article 2

Degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire relatif au remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire.

Ce régime a pour vocation de permettre aux entreprises, au travers d'un degré élevé de solidarité de bénéficier d'actions et d'outils à caractère non contributif pour les entreprises et les salariés relevant de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

La commission sociale paritaire a décidé de constituer un fonds d'action sociale spécifiquement dédié à la branche et géré par les organismes d'assurance recommandés.

Ce fonds d'action sociale est commun au régime de complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord, et au régime de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année et à 5 % des résultats créditeurs des régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé de la branche. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission sociale paritaire, dans la limite du montant disponible du fonds d'action sociale.

Ce financement annuel incombe également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi d'adhérer à un organisme assureur autre que ceux corecommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme, qui la reversera aux organismes corecommandés. Cela doit donc permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses de bénéficier du fonds d'action sociale.

La commission sociale paritaire en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par les organismes d'assurances auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

La commission sociale paritaire a décidé que le fonds d'action sociale assurerait le financement :

- des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- d'un forfait de sevrage alcoolique par bénéficiaire, permettant le remboursement total ou partiel du coût non pris en charge par la sécurité sociale ;
- des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit ;
 - soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit, l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Il doit être constitué, au sein du régime, un observatoire de la santé au travail, permettant plus aisément aux entreprises de se situer dans l'environnement de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux et les organismes corecommandés mettent en œuvre tout type d'actions de prévention collective accessibles aux salariés et aux entreprises ayant adhéré à l'un des organismes corecommandés par la branche. Pour se faire, il sera fait appel aux organismes corecommandés qui useront de leur propre fonds d'action sociale déjà constitué.

Tout comme les actions mises en œuvre au travers du fonds d'actions sociales dédié à la branche, ces actions de prévention pourront notamment porter sur les dépendances et la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Par ailleurs, une sensibilisation sur la thématique du handicap à destination des employeurs et des salariés sera proposée chaque année par les organismes assureurs.

Article 3

Gestion du régime

Article 3.1

Organismes corecommandés

La procédure de mise en concurrence mise en œuvre conformément aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale a permis à la commission sociale paritaire de procéder à la corecommandation de plusieurs organismes d'assurance pour une durée de 5 années.

Il s'agit de :

- Klesia Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 4-22, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- Malakoff-Médéric Prévoyance : institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75317 Paris.

Afin de mettre en œuvre le régime, ces organismes assureurs sont corecommandés par les parties signataires du présent accord.

Ces organismes corecommandés assurent les garanties prévues par le présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant le terme de la recommandation.

Article 3.2

Gestion administrative

La gestion administrative est déléguée auprès d'un tiers indépendant par les organismes assureurs corecommandés.

Il lui sera confié tant la gestion du régime mis en place dans le cadre du présent accord que celui qui résulte de l'accord relatif à un régime de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Article 4

Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins 3 mois à compter de leur inscription dans les effectifs de l'entreprise.

Sont bénéficiaires du régime de base obligatoire de frais de santé :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ayant une ancienneté d'au moins 3 mois) ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quel qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant la période, du maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, ou sous réserve du procès-verbal du conseil d'administration, les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire.

L'employeur peut également souscrire, afin de mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire, à l'un des deux niveaux optionnels présentant des garanties plus élevées.

En application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les garanties frais de santé pourront être acquises, dans le cadre d'un contrat collectif et à adhésion obligatoire, aux salariés cadres et non cadres dès la date d'entrée des salariés dans les effectifs de l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, les salariés cadres et non cadres pourront, dans le cadre d'un régime frais de santé facultatif, bénéficier des garanties acquises aux salariés cadres et non cadres dès leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise. Ils seront alors redevables de l'intégralité de la cotisation correspondante, excepté si l'employeur souhaite en prendre en charge une partie.

Article 5

Garanties frais de santé

Article 5.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés définis à l'article 4 bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite soit individuellement par chaque salarié, soit collectivement par l'employeur (cf. art. 5.3).

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 5.2

Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément aux dispositions légales en vigueur (notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale), certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur, lequel doit préalablement les informer des conséquences de leur choix.

A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure (la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel) ;

- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de complémentaire frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 15 jours qui suit leur embauche.

A défaut de fournir les éléments dans les délais, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation. A défaut de justificatif, l'employeur procédera à l'affiliation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés à tout moment.

Article 5.3

Extension des garanties frais de santé

Conformément à l'article 5.1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Une extension optionnelle de garantie frais de santé peut être souscrite soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Couverture « duo » :

La couverture « duo » correspond à la couverture du salarié et de son conjoint, ou bien, du salarié et d'un enfant à charge.

Couverture « famille » :

La couverture « famille » correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

Article 5.3.1

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint judiciairement non séparé de corps ; soit la personne mariée au salarié ou liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- le concubin pourrait être assimilé à un conjoint s'il s'agit de la personne vivant maritalement avec le salarié, sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - qu'ils soient tous deux libres de tout lien matrimonial ;
 - que le salarié ait déclaré son concubinage lors de son affiliation, ou dans les 6 mois suivant l'organisation de la vie commune si celle-ci est postérieure à sa date d'affiliation, avec production d'un certificat de vie commune délivré par la mairie ou de tout justificatif de domicile commun de nature contractuelle ou émanant d'un organisme administratif.

Article 5.3.2

Définition des enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants du salarié :

- âgés de moins de 21 ans reconnus comme tels par la législation fiscale ;

- âgés de moins de 25 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et d'une affiliation au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- handicapés âgés de moins de 25 ans, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile avant leur 21^e anniversaire et à la charge du salarié.

Les conditions d'âge prévues ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 25^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Article 5.4

Conditions et tableaux des garanties

Les actes et frais de santé relevant des postes mentionnés aux tableaux des garanties ci-après sont couverts par le régime.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales.

En d'autres termes, sont exclues de la garantie toutes les dépenses de soins ou d'interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Les prestations présentent un niveau de garanties supérieur au panier de soins minimum tel que défini dans le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire, aucune information ne pouvant être recueillie à cette fin.

Les tableaux ci-dessous font apparaître le niveau de base des garanties conventionnelles, que doit a minima respecter l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. Les autres niveaux optionnels de garanties seront proposés aux entreprises adhérant au régime recommandé par la branche.

Définitions :

FR (frais réels) : totalité des dépenses engagées pour les prestations de santé.

TM : ticket modérateur.

SS : montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire.

BR (base de remboursement) : tarif servant de référence à l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CAS (contrat d'accès aux soins) : convention signée entre l'assurance maladie obligatoire et les médecins libéraux non conventionnés de secteur 2, dont l'objet est d'améliorer le remboursement des honoraires de consultation et d'actes médicaux.

Article 5.4.1

Régime collectif obligatoire

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL
Hospitalisation	
Frais de séjour :	
– établissement conventionné	100 % FR sécurité sociale
– établissement non conventionné	100 % BR sécurité sociale

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL
Honoraires des praticiens : — adhérent au CAS — non adhérent au CAS Soins post-opératoires Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾ Chambre particulière ⁽²⁾ Lit accompagnant ⁽³⁾ Transport en ambulance : — accepté par la sécurité sociale — refusé par la sécurité sociale	300 % BR 200 % BR sécurité sociale 30 % BR 100 % FR 70 € par jour 25 € par jour 35 % BR 100 % BR
<p>(1) Sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée.</p> <p>(2) La prise en charge est limitée par année civile et par bénéficiaire à : — 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé ; — 60 jours en rééducation.</p> <p>(3) Uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins.</p>	

ACTES MÉDICAUX	RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL
Soins courants Consultations et visites médecins généralistes : — adhérent au CAS — non adhérent au CAS Consultations et visites médecins spécialistes : — adhérent au CAS — non adhérent au CAS Analyses et examens de laboratoire Actes techniques d'imagerie médicale Honoraires médecins radiologues : — adhérent au CAS — non adhérent au CAS Auxiliaires médicaux Actes de spécialistes : — adhérent au CAS — non adhérent au CAS	60 % BR 40 % BR 60 % BR 40 % BR 60 % BR 60 % BR 60 % BR 40 % BR 60 % BR 60 % BR 40 % BR

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES	RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL
Compléments de garantie Orthopédie, appareillage, prothèses médicales acceptées par la sécurité sociale (autres que dentaires) Frais pharmaceutiques Vaccins : — acceptés par la sécurité sociale — refusés par la sécurité sociale ⁽¹⁾	100 % BR 100 % TM 35 % BR 50 € par an et par bénéficiaire
Allocations et forfaits Allocation maternité ⁽²⁾ Cures thermales acceptées par la sécurité sociale ⁽³⁾ Ostéodensitométrie ⁽⁴⁾ Forfait médecine douce ⁽⁵⁾ (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie)	156,45 € 156,45 € par an et par bénéficiaire 50 € par an et par bénéficiaire 3 x 20 € par an et par bénéficiaire
(1) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (2) L'allocation est forfaitaire et s'applique une seule fois en cas de naissance multiple. (3) Le remboursement de la cure thermique est forfaitaire et est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (4) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (5) Le remboursement annuel est apprécié en année civile et par bénéficiaire : il est limité en nombre et en montant en euros par prestation.	

DENTAIRE. — TYPE D'ACTE	RÉGIME DE BASE conventionnel
Prothèses Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur incisives, canines, 1 ^{re} prémolaires (n° dents : finissant par 1 à 4) Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur 2 ^e prémolaires, molaires, dents de sagesse (n° dents : finissant par 5 à 8) Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant Couronne provisoire (y compris provisoire sur implant) Inlay core pris en charge par la sécurité sociale Appareil amovible définitif pris en charge par la sécurité sociale Autres prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Plafond annuel par bénéficiaire pour les prothèses dentaires (y compris les provisoires)	330 % BR 150 % BR 330 % BR Néant 35 % BR 220 % BR par appareil 200 % BR 1 300 € par an Au-delà : 55 % BR
Soins Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (hors inlay/onlay) Inlay/onlay cotés en soins	100 % TM 245 % BR
Hors nomenclature Actes et scanner (tomodensitométrie) Procédés pré-implantaires (wax up, guide chirurgical)	Néant Néant

DENTAIRE. – TYPE D'ACTE	RÉGIME DE BASE conventionnel
Implant racine	Néant
Pilier implantaire	Néant
Parodontologie	Néant
Orthodontie – semestre actif pris en charge ou non par la sécurité sociale – contention prise en charge ou non par la sécurité sociale – autres actes pris en charge	100 % BR par semestre actif 45 % BR la 1 ^{re} année 65 % BR la 2 ^e année 100 % BR

La prise en charge des dépenses engagées pour les frais d'optique dépend du recours ou non du réseau d'opticiens :

- dans le réseau d'opticiens partenaires, les dépenses engagées peuvent être remboursées à 100 % des frais réels. Les prestations ayant été négociées dans le cadre du réseau, l'assuré bénéficie de prestations améliorées et de tarif préférentiel ;
- hors réseau d'opticiens partenaires, l'assuré sera remboursé sur la base des frais engagés.

En tout état de cause, cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes, aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an.

Par équipement composé de deux verres et d'une monture, la garantie prévoit une prise en charge minimale d'au moins :

- a)* Par équipement à verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries : prise en charge ;
- b)* 200 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- c)* 150 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *b*.

Cependant, par équipement de deux verres et d'une monture, la garantie est limitée à un plafond maximal de :

- a)* 470 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- b)* 610 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *c* ;
- c)* 750 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- d)* 660 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *f* ;
- e)* 800 € par équipement comportant un verre mentionné au *c* et un verre mentionné au *f* ;
- f)* 850 € par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

OPTIQUE (Y COMPRIS REMBOURSEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)							
Limitation de consommation : 1 équipement tous les 2 ans pour les adultes et par an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue							
Défaut visuel		Dans le réseau				Hors réseau	
Myopie ou hypermétropie (puissance en dioptries)	Astigmatisme (cylindre)	Verre simple foyer		Verre progressif (*)		Verre simple foyer	Verre progressif
De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	35 €	Sphérique résistant aux rayures	141 €	Résistant aux rayures	35 €	130 €
De 0 à 2	De 2,25 à 4	75 €	Sphérique aminci super anti-reflet	171 €	Aminci super anti-reflets	75 €	170 €
De 2,25 à 4	Inférieur ou égal à 2	75 €		171 €		75 €	170 €
De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	100 €	Sphérique super aminci super antireflet	200 €	Super aminci super anti-reflets	100 €	200 €
De 4,25 à 6	Inférieur ou égal à 4	100 €		200 €		100 €	200 €
De 6,25 à 8	Tous cylindres	120 €	Sphérique ultra aminci super anti-reflet haut de gamme	210 €	Ultra aminci super anti-reflets haut de gamme	120 €	210 €
De 0 à 8	Supérieur ou égal à 4,25	120 €		210 €		120 €	210 €
Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres	160 €	Sphérique ultra aminci optimisé super anti-reflet haut de gamme	234 €	Ultra aminci optimisé super anti-reflet haut de gamme	160 €	230 €
Monture adulte / enfant		100 € / 50 €					
Lentilles, prises en charge ou non par le régime obligatoire, par an		150 €					
Chirurgie réfractive, par an		200 € par œil					
(*) Verres progressifs : jusqu'à la 5 ^e gamme sur les 8 gammes existantes aujourd'hui.							

Article 5.4.2

Régime optionnel

Régime optionnel de niveau 1

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 1
Hospitalisation Frais de séjour : <ul style="list-style-type: none"> – établissement conventionné – établissement non conventionné Honoraires des praticiens : <ul style="list-style-type: none"> – adhérent au CAS 	100 % FR sécurité sociale 100 % BR sécurité sociale 100 % FR sécurité sociale

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 1
– non adhérent au CAS Soins post-opératoires Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾ Chambre particulière ⁽²⁾ Lit accompagnant ⁽³⁾ Transport en ambulance : – accepté sécurité sociale – refusé sécurité sociale	200 % BR sécurité sociale 100 % FR sécurité sociale 100 % FR 100 % FR 35 € par jour 35 % BR 100 % BR
(1) Sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée. (2) La prise en charge est limitée par année civile et par bénéficiaire à : – 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé ; – 60 jours en rééducation. (3) Uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins.	

ACTES MÉDICAUX	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 1
Soins courants	
Consultations et visites médecins généralistes :	
– adhérent au CAS	100 % BR
– non adhérent au CAS	80 % BR
Consultations et visites médecins spécialistes :	
– adhérent au CAS	100 % BR
– non adhérent au CAS	80 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Actes techniques d'imagerie médicale	100 % BR
Honoraires médecins radiologues :	
– adhérent au CAS	100 % BR
– non adhérent au CAS	80 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes de spécialistes :	
– adhérent au CAS	100 % BR
– non adhérent au CAS	80 % BR

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 1
Compléments de garantie	
Orthopédie, appareillage, prothèses médicales acceptées sécurité sociale (autres que dentaires)	150 % BR
Frais pharmaceutiques	100 % TM

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 1
Vaccins : – acceptés sécurité sociale – refusés sécurité sociale ⁽¹⁾	100 % BR 50 € par an et par bénéficiaire
Allocations et forfaits Allocation maternité ⁽²⁾ Cures thermales acceptées sécurité sociale ⁽³⁾ Ostéodensitométrie ⁽⁴⁾ Forfait médecine douce ⁽⁵⁾ (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie)	312,90 € 312,90 € par an et par bénéficiaire 75 € par an et par bénéficiaire 4 × 30 € par an et par bénéficiaire
(1) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (2) L'allocation est forfaitaire et s'applique une seule fois en cas de naissance multiple. (3) Le remboursement de la cure thermique est forfaitaire et est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (4) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire. (5) Le remboursement annuel est apprécié en année civile et par bénéficiaire : il est limité en nombre et en montant en euros par prestation.	

DENTAIRE. – TYPE D'ACTE	RÉGIME OPTIONNEL de niveau 1
Prothèses Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur incisives, canines, prémolaires (n° dents : finissant par 1 à 5) Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur molaires et dents de sagesse (n° dents : finissant par 6 à 8) Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant Couronne provisoire (y compris provisoire sur implant) Inlay core pris en charge par la sécurité sociale Appareil amovible définitif pris en charge par la sécurité sociale Autres prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Plafond annuel par bénéficiaire pour les prothèses dentaires (y compris les provisoires)	330 % BR 150 % BR 330 % BR Néant 55 % BR 340 % BR par appareil 200 % BR 2 000 € par an Au-delà : 55 % BR
Soins Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (hors inlay/onlay) Inlay/onlay cotés en soins	100 % TM 245 % BR
Hors nomenclature Actes et scanner (tomodensitométrie) Procédés pré-implantaires (wax up, guide chirurgical) Implant racine Pilier implantaire Parodontologie	Néant Néant 400 € max 1 par an 100 € max 1 par an 250 € par an

DENTAIRE. – TYPE D'ACTE	RÉGIME OPTIONNEL de niveau 1
Orthodontie : – semestre actif pris en charge ou non par la sécurité sociale – contention prise en charge ou non par la sécurité sociale – autres actes pris en charge	200 % BR par semestre actif 62 % BR la 1 ^{re} année 93 % BR la 2 ^e année 100 % BR

La prise en charge des dépenses engagées pour les frais d'optique dépend du recours ou non du réseau d'opticiens :

- dans le réseau d'opticiens partenaires, les dépenses engagées peuvent être remboursées à 100 % des frais réels. Les prestations ayant été négociées dans le cadre du réseau, l'assuré bénéficie de prestations améliorées et de tarif préférentiel ;
- hors réseau d'opticiens partenaires, l'assuré sera remboursé sur la base des frais engagés.

En tout état de cause, cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes, aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an.

Par équipement composé de deux verres et d'une monture, la garantie prévoit une prise en charge minimale d'au moins :

- a) Par équipement à verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries : prise en charge ;
- b) 200 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- c) 150 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au b.

Cependant, par équipement de deux verres et d'une monture, la garantie est limitée à un plafond maximal de :

- a) 470 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- b) 610 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;
- c) 750 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- d) 660 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f ;
- e) 800 € par équipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f ;
- f) 850 € par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

OPTIQUE (Y COMPRIS REMBOURSEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)							
Limitation de consommation : 1 équipement tous les 2 ans pour les adultes et par an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue							
Défaut visuel		Dans le réseau				Hors réseau	
Myopie ou hypermétropie (puissance en dioptries)	Astigmatisme (cylindre)	Verre simple foyer		Verre progressif (*)		Verre simple foyer	Verre progressif
De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	69 €	Sphérique super anti-reflet haut de gamme	160 €	Super anti-reflet haut de gamme	60 €	150 €
De 0 à 2	De 2,25 à 4	85 €	Sphérique aminci super antireflet haut de gamme	190 €	Aminci super antireflet haut de gamme	85 €	190 €
De 2,25 à 4	Inférieur ou égal à 2	85 €		190 €		85 €	190 €
De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	110 €	Sphérique super aminci super antireflet haut de gamme	230 €	Super aminci super antireflet haut de gamme	110 €	230 €
De 4,25 à 6	Inférieur ou égal à 4	110 €		230 €		110 €	230 €
De 6,25 à 8	Tous cylindres	150 €	Asphérique ultra aminci super anti-reflet haut de gamme	250 €	Ultra aminci super anti-reflet haut de gamme	150 €	250 €
De 0 à 8	Supérieur ou égal à 4,25	150 €		250 €		150 €	250 €
Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres	190 €	Asphérique ultra aminci précalibrage / optimisation d'épaisseur super anti-reflet haut de gamme	280 €	Ultra aminci précalibrage / optimisation d'épaisseur super anti-reflet haut de gamme	190 €	280 €
Monture adulte / enfant		150 € / 100 €					
Lentilles, prises en charge ou non par le régime obligatoire, par an		250 €					
Chirurgie réfractive, par an		350 € par œil					
(*) Verres progressifs : jusqu'à la 6 ^e gamme sur les 8 gammes existantes aujourd'hui.							

Régime optionnel de niveau 2

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 2
Hospitalisation Frais de séjour : <ul style="list-style-type: none"> – établissement conventionné – établissement non conventionné 	100 % FR sécurité sociale 100 % BR sécurité sociale

HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE (y compris obstétrique)	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 2
Honoraires des praticiens : – adhérent au CAS – non adhérent au CAS Soins post-opératoires Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾ Chambre particulière ⁽²⁾ Lit accompagnant ⁽³⁾ Transport en ambulance : – accepté sécurité sociale – refusé sécurité sociale	100 % FR sécurité sociale 200 % BR sécurité sociale 100 % FR sécurité sociale 100 % FR 100 % FR 50 € par jour 50 % BR 100 % BR
(1) Sur la base du montant en vigueur à la date des soins, sans limitation de durée. (2) La prise en charge est limitée par année civile et par bénéficiaire à : – 30 jours en établissement d'enfant à caractère sanitaire, en traitement des maladies nerveuses ou mentales dans un établissement privé ; – 60 jours en rééducation. (3) Uniquement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge âgé de moins de 16 ans à la date des soins.	

ACTES MÉDICAUX	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 2
Soins courants Consultations et visites médecins généralistes : – adhérent au CAS – non adhérent au CAS Consultations et visites médecins spécialistes : – adhérent au CAS – non adhérent au CAS Analyses et examens de laboratoire Actes techniques d'imagerie médicale Honoraires médecins radiologues : – adhérent au CAS – non adhérent au CAS Auxiliaires médicaux Actes de spécialistes : – adhérent au CAS – non adhérent au CAS	300 % BR 200 % BR sécurité sociale 300 % BR 200 % BR sécurité sociale 300 % BR 300 % BR 300 % BR 200 % BR sécurité sociale 300 % BR 300 % BR 200 % BR sécurité sociale

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 2
Compléments de garantie Orthopédie, appareillage, prothèses médicales acceptées sécurité sociale (autres que dentaires)	300 % BR

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES	RÉGIME OPTIONNEL DE NIVEAU 2
Frais pharmaceutiques	100 % TM
Vaccins : – acceptés par la sécurité sociale – refusés par la sécurité sociale ⁽¹⁾	100 % BR 50 € par an et par bénéficiaire
Allocations et forfaits Allocation maternité ⁽²⁾ Cures thermales acceptées par la sécurité sociale ⁽³⁾ Ostéodensitométrie ⁽⁴⁾ Forfait médecine douce ⁽⁵⁾ (homéopathie, acupuncture, chiropractie, ostéopathie)	375,48 € 375,48 € par an et par bénéficiaire 75 € par an et par bénéficiaire 4 x 40 € par an et par bénéficiaire
<p>(1) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(2) L'allocation est forfaitaire et s'applique une seule fois en cas de naissance multiple.</p> <p>(3) Le remboursement de la cure thermique est forfaitaire et est apprécié par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(4) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(5) Le remboursement annuel est apprécié par année civile et par bénéficiaire : il est limité en nombre et en montant en euros par prestation.</p>	

DENTAIRE. – TYPE D'ACTE	RÉGIME OPTIONNEL de niveau 2
Prothèses Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur incisives, canines, prémolaires et 1 ^{re} molaires (n° dents : finissant par 1 à 6) Couronne ou inter de bridge (sécurité sociale ou non) sur 2 ^e molaires et dents de sagesse (n° dents : finissant par 7 à 8) Couronne sur implant ou inter de bridge sur implant Couronne provisoire (y compris provisoire sur implant) Inlay core pris en charge par la sécurité sociale Appareil amovible définitif pris en charge par la sécurité sociale Autres prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Plafond annuel par bénéficiaire pour les prothèses dentaires (y compris les provisoires)	330 % BR 150 % BR 330 % BR 30 € 73 % BR 340 % BR par appareil 200 % BR 3 000 € par an Au-delà : 55 % BR
Soins Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (hors inlay/onlay) Inlay/onlay cotés en soins	100 % TM 365 % BR
Hors nomenclature Actes et scanner (tomodensitométrie) Procédés pré-implantaires (wax up, guide chirurgical) Implant racine Pilier implantaire Parodontologie	70 € 70 € 400 €, max. 2 par an 200 €, max. 2 par an 500 € par an

DENTAIRE. – TYPE D'ACTE	RÉGIME OPTIONNEL de niveau 2
Orthodontie :	
– semestre actif pris en charge ou non par la sécurité sociale	310 % BR par semestre actif
– contention prise en charge ou non par la sécurité sociale	90 % BR la 1 ^{re} année 140 % BR la 2 ^e année
– autres actes pris en charge	175 %

La prise en charge des dépenses engagées pour les frais optique dépend du recours ou non du réseau d'opticiens :

- dans le réseau d'opticiens partenaires, les dépenses engagées peuvent être remboursées à 100 % des frais réels. Les prestations ayant été négociées dans le cadre du réseau, l'assuré bénéficie de prestations améliorées et de tarif préférentiel ;
- hors réseau d'opticiens partenaires, l'assuré sera remboursé sur la base des frais engagés.

En tout état de cause, cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes, aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an.

Par équipement composé de deux verres et d'une monture, la garantie prévoit une prise en charge minimale d'au moins :

- a)* Par équipement à verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries : prise en charge ;
- b)* 200 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- c)* 150 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *b*.

Cependant, par équipement de deux verres et d'une monture, la garantie est limitée à un plafond maximal de :

- a)* 470 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
- b)* 610 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *c* ;
- c)* 750 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;
- d)* 660 € par équipement comportant un verre mentionné au *a* et un verre mentionné au *f* ;
- e)* 800 € par équipement comportant un verre mentionné au *c* et un verre mentionné au *f* ;
- f)* 850 € par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

OPTIQUE (Y COMPRIS REMBOURSEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)							
Limitation de consommation : 1 équipement tous les 2 ans pour les adultes et par an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue							
Défaut visuel		Dans le réseau				Hors réseau	
Myopie ou hypermétropie (puissance en dioptries)	Astigmatisme (cylindre)	Verre simple foyer		Verre progressif (*)		Verre simple foyer	Verre progressif
De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	140 €	Frais réels	300 €	Frais réels	70 €	170 €
De 0 à 2	De 2,25 à 4	140 €		300 €		100 €	220 €
De 2,25 à 4	Inférieur ou égal à 2	140 €		300 €		100 €	220 €
De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	160 €		300 €		130 €	260 €
De 4,25 à 6	Inférieur ou égal à 4	160 €		300 €		130 €	260 €
De 6,25 à 8	Tous cylindres	300 €		300 €		180 €	300 €
De 0 à 8	Supérieur ou égal à 4,25	300 €		300 €		180 €	300 €
Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres	300 €		Adulte : 350 € Enfant : 300 €		220 €	Adulte : 320 € Enfant : 300 €
Monture adulte / enfant		150 € / 100 €					
Lentilles, prises en charge ou non par le régime obligatoire, par an		250 €					
Chirurgie réfractive, par an		500 € par œil					
(*) Verres progressifs : toute gamme, y compris la toute dernière.							

Article 5.5

Cotisations

Les taux de cotisation de base conventionnelle obligatoire ci-dessous sont maintenus pendant 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constantes.

Conformément aux articles 5.1 et 5.3 du présent accord, le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées par le présent accord est fixé dans les tableaux ci-dessous :

(En pourcentage du PMSS.)

RÉGIME GÉNÉRAL	SALARIÉ – ISOLÉ
Base conventionnelle obligatoire	1,23 %

(En pourcentage du PMSS.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE	SALARIÉ – ISOLÉ
Base conventionnelle obligatoire	0,80 %

Pour rappel, il existe deux possibilités :

- amélioration de la base via une souscription par l'entreprise d'un contrat complémentaire collectif à adhésion obligatoire ;
- amélioration de la base via une souscription par le salarié d'un contrat complémentaire à titre individuel.

Article 5.5.1

Régime optionnel collectif à adhésion obligatoire

Les taux de cotisation du régime optionnel collectif à adhésion obligatoire ci-dessous sont maintenus pendant 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et réglementation constantes.

Conformément à l'article 5.3 du présent accord, il peut être mis en place un contrat complémentaire collectif à adhésion obligatoire dont les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous (ces taux de cotisation incluent la cotisation du régime de base conventionnel obligatoire) :

COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE À ADHÉSION OBLIGATOIRE			
Régime général (en % PMSS)	Salarié – Isolé	Extension ayants droit	
		Duo (salarié + conjoint ou salarié + 1 enfant)	Famille (salarié + conjoint + enfants)
Base conventionnelle obligatoire		2,45 % (soit 1,23 % + 1,22 %)	3,51 % (soit 1,23 % + 2,28 %)
Régime optionnel de niveau 1	1,44 % (soit 1,23 % + 0,21 %)	2,84 % (soit 1,23 % + 1,61 %)	4,11 % (soit 1,23 % + 2,88 %)
Régime optionnel de niveau 2	1,76 % (soit 1,23 % + 0,53 %)	3,48 % (soit 1,23 % + 2,25 %)	5,01 % (soit 1,23 % + 3,78 %)

COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE À ADHÉSION OBLIGATOIRE			
Régime Alsace-Moselle (en % PMSS)	Salarié – Isolé	Extension ayants droit	
		Duo (salarié + conjoint ou salarié + 1 enfant)	Famille (salarié + conjoint + enfants)
Base conventionnelle obligatoire		1,59 % (soit 0,80 % + 0,79 %)	2,28 % (soit 0,80 % + 1,48 %)
Régime optionnel de niveau 1	0,94 % (soit 0,80 % + 0,14 %)	1,85 % (soit 0,80 % + 1,05 %)	2,67 % (soit 0,80 % + 1,87 %)
Régime optionnel de niveau 2	1,14 % (soit 0,80 % + 0,34 %)	2,26 % (soit 0,80 % + 1,46 %)	3,25 % (soit 0,80 % + 2,45 %)

A défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, le taux de cotisation pour la couverture des risques énumérés ci-dessus sera réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les cotisations sont réduites pour tenir compte des prestations servies par le régime local.

En tout état de cause, il est rappelé que l'employeur doit mettre en place a minima une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié dit isolé.

Article 5.5.2

Régime optionnel individuel à adhésion facultative

Dans le cas où l'employeur ne retiendrait pas les couvertures collectives obligatoires « duo » et/ou « famille », et si un salarié souscrit à une couverture individuelle facultative, à défaut d'accord collectif, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur (en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale), prévoyant d'autres modalités d'adhésion ou une répartition différente, le montant de la cotisation pour la couverture des risques énumérés ci-dessus sera réparti de la manière suivante :

- la part de l'employeur sera équivalente à 50 % du montant de la cotisation de la base conventionnelle obligatoire qu'il aura mise en place pour le salarié ;
- la part restante restera intégralement à la charge du salarié.

En cas d'amélioration de la base via une souscription par le salarié d'un contrat complémentaire à titre individuel, les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous (ces taux de cotisations sont en complément de la cotisation du régime de base conventionnel obligatoire) :

COMPLÉMENTAIRE INDIVIDUELLE FACULTATIVE (UNIQUEMENT EN COMPLÉMENT DE LA BASE CCN)			
Régime général (en % PMSS)	Salarié – Isolé	Extension ayants droit	
		Duo (salarié + conjoint ou salarié + 1 enfant)	Famille (salarié + conjoint + enfants)
Base conventionnelle obligatoire		1,29 %	2,41 %
Régime optionnel de niveau 1	0,23 %	1,72 %	3,07 %
Régime optionnel de niveau 2	0,61 %	2,48 %	4,14 %

COMPLÉMENTAIRE INDIVIDUELLE FACULTATIVE (UNIQUEMENT EN COMPLÉMENT DE LA BASE CCN)			
Régime Alsace-Moselle (en % PMSS)	Salarié – Isolé	Extension ayants droit	
		Duo (salarié + conjoint ou salarié + 1 enfant)	Famille (salarié + conjoint + enfants)
Base conventionnelle obligatoire		0,84 %	1,57 %
Régime optionnel de niveau 1	0,15 %	1,12 %	2,00 %
Régime optionnel de niveau 2	0,40 %	1,62 %	2,70 %

Article 6

Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 6.1

Suspension des garanties

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

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

Toutefois, en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur), la garantie est maintenue moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

Dans ce cas, la cotisation est calculée sur la base de l'assiette prévue à l'article 5.5 et selon la même répartition employeur/salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la garantie peut être maintenue à la demande du salarié concerné, le salarié supportant le versement des cotisations correspondantes.

Cependant, l'employeur conserve la possibilité de continuer à verser sa part s'il le souhaite.

L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

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.

Article 6.2

Cessation des garanties

Les garanties cessent sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties frais de santé (cf. article 7), et sous réserve du maintien éventuel à titre individuel des garanties :

- en cas de rupture du contrat de travail avec l'entreprise ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

Article 7

Maintien des garanties ouvrant droit à portabilité

Les garanties frais de santé issues d'un contrat collectif souscrit par l'employeur sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 7.1

Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficient de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail postérieurement à la date d'effet du contrat mis en place par l'entreprise ;
- de l'ouverture de leurs droits à couverture dans l'entreprise avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail ;
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle emploi.

L'ancien salarié devra, mensuellement, fournir le justificatif de l'ouverture de ses droits aux régimes d'assurance chômage à l'assureur. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

Article 7.2

Garanties maintenues

Dans le cadre de la portabilité, l'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Article 7.3

Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois ;
- à la date de reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié ;
- en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'assureur de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les ayants droit de l'ancien salarié précédemment couverts au titre d'un contrat collectif souscrit par l'employeur bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'ancien salarié a droit à la portabilité.

Article 7.4

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties est à titre gratuit, c'est-à-dire qu'aucune cotisation de la part de l'ancien salarié n'est exigée. Le financement de la portabilité est mutualisé et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires versées pour les salariés en activité dans l'entreprise et leurs ayants droit.

Article 8

Régimes collectifs ou individuels complémentaires et supplémentaires

Les organismes assureurs recommandés par la branche, ou retenus le cas échéant par les entreprises, proposent l'adhésion à des contrats collectifs ou individuels d'assurance mettant en œuvre des régimes de frais de santé supplémentaires au régime conventionnel obligatoire, moyennant une tarification spécifique, dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces régimes prévoient des garanties supplémentaires de frais de santé au profit du salarié bénéficiaire du régime obligatoire (sous forme d'options supplémentaires au régime conventionnel obligatoire), ainsi que des garanties complémentaires au profit des ayants droit, bénéficiant d'une extension des garanties frais de santé au titre d'une couverture « duo » ou « famille » en application de l'article 5.3 du présent accord.

Article 9

Comité paritaire de suivi du régime

Un comité paritaire de suivi du régime est créé et est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés signataires du présent accord ainsi que de deux membres dans la délégation patronale.

Il est chargé de piloter le régime de frais de santé de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord,

de vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes d'assurance corecommandés, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé à la commission sociale paritaire de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Il reçoit le rapport annuel remis par les organismes d'assurance corecommandés, analyse les remarques et propositions de ceux-ci et peut demander toutes études aux organismes d'assurance corecommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime de frais de santé. En particulier, le comité est destinataire des rapports trimestriels d'activité de gestion administrative.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an et son secrétariat est assuré par l'un des organismes assureurs corecommandés du régime.

Le comité est compétent pour suivre le régime de complémentaire frais de santé dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses résultant du présent accord, ainsi que le régime complémentaire de prévoyance dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses du 1^{er} avril 2015.

Il s'assure de la bonne gestion du régime et de la mise en œuvre de la politique de branche. Il peut émettre toutes préconisations et en informer la commission sociale paritaire afin qu'elle valide les orientations. Le comité de suivi est notamment destinataire des rapports annuels et fait part de ses observations et préconisations à la commission sociale paritaire.

Article 10

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Article 11

Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 12

Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 13

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNICGV.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations de production agricole (Calvados) : avenant n° 3 du 26 février 2015.....	147
Exploitations de production agricole (Lot-et-Garonne) : avenant n° 2 du 22 décembre 2014 à l'accord du 6 novembre 2009 relatif aux frais de santé.....	149
Exploitations de production agricole (Lot-et-Garonne) : avenant n° 1 du 29 janvier 2015 à l'accord du 6 novembre 2009.....	151
Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes, Lot-et-Garonne) : avenant du 6 février 2015 modifiant l'avenant n° 41 du 20 novembre 2009 et portant accord collectif relatif au régime de prévoyance applicable dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective.....	156
Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes, Lot-et-Garonne) : avenant du 6 février 2015 modifiant l'avenant n° 42 du 22 décembre 2009 et portant accord collectif relatif au régime d'assurance complémentaire santé applicable dans les en- treprises comprises dans le champ d'application de la convention collective.....	170

Accord départemental
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Calvados)

AVENANT N° 3 DU 26 FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597199M

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France ;

La FDCUMA ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Calvados ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO du Calvados ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A. – Les 5^e et 6^e alinéas du paragraphe 1 « Taux, assiette, répartition des cotisations » de l'article 8 « Cotisations » de l'accord « Prévoyance » du 25 septembre 2009 modifié sont supprimés et remplacés par les trois alinéas suivants :

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations est fixé à 1,64 % des rémunérations brutes, hors coût de la portabilité.

La cotisation destinée au financement de la portabilité figurant au paragraphe 5 « Portabilité » du présent article est fixée à 0,073 % des rémunérations brutes, répartie 53 % employeur et 47 % salarié, soit 0,039 % part employeur et 0,034 % part salarié.

Les cotisations sont assises sur la totalité des salaires et réparties comme suit : »

B. – Le tableau de répartition des cotisations figurant au même paragraphe est remplacé par le suivant.

(En pourcentage.)

GARANTIES PRÉVOYANCE	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	Sans portabilité	Avec portabilité	Sans portabilité	Avec portabilité
Décès	0,19	0,20	–	
Incapacité temporaire de travail, mensualisation	0,52	0,549	–	
Incapacité temporaire, relais mensualisation	–		0,46	0,48
Assurance charges sociales patronales	0,18		–	
Incapacité permanente	0,07	0,07	0,22	0,234
Total	0,96	0,999	0,68	0,714

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Fait à Caen, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES
(Lot-et-Garonne)

AVENANT N° 2 DU 22 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1597200M

PRÉAMBULE

Suite à l'analyse des comptes de résultats du régime « frais de santé », il a été constaté un déséquilibre technique portant sur l'adhésion facultative des ayants droit et les régimes optionnels.

Les organisations signataires ont donc décidé de réviser les cotisations pour cette population ainsi que celles correspondant aux garanties optionnelles des annexes B et C.

En conséquence, l'accord départemental du 6 novembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Cotisations

Les 7^e alinéa et suivants de l'article 7.1 « Taux de cotisations et répartition » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit afin de leur garantir, dans les conditions prévues à l'article 3.2, le remboursement des frais de santé engagés par les membres de sa famille (conjoint et enfant[s] à charge), moyennant un taux de cotisation spécifique de :

2,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Par ailleurs, les salariés ne satisfaisant pas à la condition d'ancienneté requise ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération par l'employeur à l'issue du maintien gratuit de 3 mois peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement de la totalité de la cotisation indiquée ci-dessus, soit :

1,06 % du PMSS pour le salarié seul ;
+ 2,40 % du PMSS en cas d'extension des garanties à sa famille

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant aux annexes B ou C, il devra acquitter en totalité les cotisations supplémentaires suivantes, en sus de celles correspondant aux garanties de base obligatoires, soit :

Pour les garanties telles que définies dans l'annexe B :
+ 0,16 % du PMSS pour le salarié seul ;
ou
+ 0,35 % du PMSS si les garanties concernent le salarié et sa famille ;

Pour les garanties telles que définies dans l'annexe C :
+ 0,20 % du PMSS pour le salarié seul ;
ou
+ 0,68 % du PMSS si les garanties concernent le salarié et sa famille

Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1^{er} janvier de chaque exercice sur l'écart, s'il est positif, entre le taux d'évolution annuelle de l'indice de la consommation médicale totale (CMT) hors hospitalisation, connu au 1^{er} septembre, et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1^{er} janvier de l'exercice précédent et le 1^{er} janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois et après consultation des partenaires sociaux. »

Article 2

Entrée en vigueur

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

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Agen, le 22 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de Lot-et-Garonne ;
Syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne ;
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne ;
Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;
FDCUMA de Lot-et-Garonne.

Syndicats de salariés :

FNAF CGT, section agriculture ;
SGA CFDT de Lot-et-Garonne ;
FGTA FO, section agriculture ;
SNCEA CFE-CGC de Lot-et-Garonne ;
CFTC-Agri de Lot-et-Garonne.

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES
(Lot-et-Garonne)

AVENANT N° 1 DU 29 JANVIER 2015
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2009

NOR : AGRS1597201M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord de prévoyance du 6 novembre 2009, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les évolutions des taux de cotisation (prise en compte du coût lié à la portabilité et mise en place d'un taux d'appel).

Ainsi, le tableau des taux de cotisation est modifié et des informations sont apportées sur les modalités relatives au dispositif de portabilité des droits.

Article 1^{er}

L'article 7 de l'accord intitulé « Cotisations » est abrogé et remplacé par :

« Article 7

Cotisations

7.1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 4 du présent accord dans les conditions d'ancienneté définies par garantie ci-après, sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurance sociale.

7.2. Taux de cotisation et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé, dès le premier jour de présence au sein de l'entreprise :

1,228 % (tranche A/tranche B)

Ce taux global est réparti comme suit :

- 0,513 % à la charge des employeurs ;
- 0,715 % à la charge des salariés.

L'impact de la portabilité et son surcoût (s'élevant à 10 %) sont inclus dans les cotisations détaillées ci-dessous.

Le maintien ou l'évolution des taux sera étudié en commission paritaire avec l'assureur.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIES	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,374	–	0,374 (*)
Incapacité permanente professionnelle	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,055	0,027	0,028
Incapacité permanente privée pour invalidité de catégorie 2 ou 3	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,044	–	0,044
Décès	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,369	0,100	0,269
Assurances de l'employeur liées à l'incapacité temporaire de travail				
Maintien de salaire	–	0,286	0,286 (*)	
Cotisations sociales employeur		0,10	0,10	
Total		1,228	0,513	0,715
(*) Il est rappelé que : – la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,286 %, est à la charge exclusive de l'employeur ; – la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail (0,374 %) est à la charge exclusive du salarié.				

Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,027 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégorie 2 et 3, au taux de 0,044 %.

Taux d'appel :

A compter de la date d'effet du présent avenant, un taux d'appel s'élevant à 60 % pour la garantie décès et à 85 % pour la garantie incapacité temporaire et permanente de travail sera appliqué aux cotisations précitées pendant une durée de 12 mois.

Après application de ce taux d'appel, les taux de cotisation deviennent :

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIES	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,365	–	0,365 (*)
Incapacité permanente professionnelle	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,047	0,023	0,024
Incapacité permanente privée pour invalidité de catégorie 2 ou 3	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,037	–	0,037
Décès	Sans condition, soit le 1 ^{er} jour	0,285	0,077	0,208

GARANTIES	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Assurances de l'employeur liées à l'incapacité temporaire de travail				
Maintien de salaire	–	0,196	0,196 (*)	
Cotisations sociales employeur		0,085	0,085	
Total		1,015	0,381	0,634
(*) Il est rappelé que : - la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,196 %, est à la charge exclusive de l'employeur ; - la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail (0,365 %) est à la charge exclusive du salarié.				

Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,023 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégorie 2 et 3, au taux de 0,037 %.

7.3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre Agri-Prévoyance et la MSA.

7.4. Evolution ultérieure des cotisations

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte décidera, en partenariat avec l'assureur, soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

7.5. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès d'Agri-Prévoyance et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toutes origines sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente toutes origines est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

7.6. Dispositif de portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le

régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 1 du 29 janvier 2015).

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 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant et s'engagent à le déposer auprès de la DIRECCTE de Lot-et-Garonne.

Article 3

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre qui suit la date de parution de son arrêté d'extension et au plus tard :

- le 1^{er} juin 2015 concernant le dispositif de portabilité ;
- le 1^{er} juillet 2015 concernant les dispositions relatives aux cotisations.

Fait à Agen, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne ;
FDSEA de Lot-et-Garonne ;
Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;
FD des CUMA de Lot-et-Garonne ;
Syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne.

Syndicats de salariés :

FNAF CGT, section agriculture ;
SGA CFDT de Lot-et-Garonne ;
FGTA FO, section agriculture ;
SNCEA CFE-CGC de Lot-et-Garonne ;
CFTC-Agri de Lot-et-Garonne.

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Convention collective

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'AVENANT N° 41 DU 20 NOVEMBRE 2009
ET PORTANT ACCORD COLLECTIF RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE APPLICABLE
DANS LES ENTREPRISES COMPRISES DANS LE CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1597202M

IDCC : 8723

Entre :

Le syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest ;

La fédération régionale des coopératives d'Aquitaine. – Alliance forêt et bois ;

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine ;

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne CGT ;

Le syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO d'Aquitaine ;

Le syndicat régional de la CFTC d'Aquitaine ;

Le syndicat régional des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC d'Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Est signé l'accord collectif du 6 février 2015 relatif au régime de prévoyance, qui se substitue au titre XV « Régime de prévoyance » de la convention collective (art. 87 à 101).

Accord collectif du 6 février 2015 relatif au régime de prévoyance applicable dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de travail du 4 mars 1985 concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers des départements de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne

« Article 1^{er} »

Le régime de prévoyance comporte une garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, une garantie incapacité temporaire de travail, une garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle, une garantie décès, une garantie rente éducation, une garantie frais d'obsèques.

L'ensemble du personnel non affilié à l'Agirc des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective régionale bénéficie de ces garanties.

Pour l'application des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé "l'assuré".

Article 2

Garantie de ressources

(ancien art. 87)

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant soit de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'assuré bénéficiera pendant une durée de 135 jours d'une garantie de salaire égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute (prise en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la mutualité sociale agricole) qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

L'assuré bénéficiera de cette indemnisation à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de l'incapacité de travail ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter :

- du premier jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'hospitalisation supérieure à 24 heures ;
- du huitième jour en cas de maladie, d'accident de trajet ou d'accident de la vie privée.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois civils précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

Ces indemnités complémentaires versées par AG2R Prévoyance viennent s'ajouter, à concurrence des garanties ci-dessus accordées, aux indemnités journalières perçues de la mutualité sociale agricole et éventuellement aux compléments de salaire versés par l'employeur.

En toute occurrence, le total des prestations complémentaires versées par l'organisme assureur désigné à l'article 98 et des indemnités journalières servies par la mutualité sociale agricole ne peut excéder 100 % du salaire net moyen des 12 derniers mois d'activité de l'assuré.

Lorsque les indemnités de la mutualité sociale agricole sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Pendant la durée de versement des prestations mentionnées ci-dessus au salarié sous contrat de travail, l'assureur désigné à l'article 13 (ancien art. 98) garantit le remboursement des charges sociales patronales. La prise en compte de ces charges sociales patronales est évaluée forfaitairement à 38 % du montant de la prestation servie au titre de la présente garantie (entièrement financée par l'employeur).

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ou tout autre revenu de remplacement ne peut excéder 100 % du salaire net d'activité de l'assuré.

Article 3

Garantie incapacité temporaire de travail

(ancien art. 88)

Cette garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail de l'assuré ouvrant droit aux prestations en espèces de la mutualité sociale agricole au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à l'expiration totale des droits résultant de la garantie de ressources prévue à l'article 87, tant que dure le service de la prestation de la mutualité sociale agricole et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365^e partie de la base des prestations, sous déduction des prestations versées au même titre par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou tout autre revenu de remplacement.

Dans tous les cas, le service de la prestation complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail de l'assuré ;
- liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole de l'intéressé ;
- mise en invalidité ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle par la mutualité sociale agricole ;
- décès de l'assuré.

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ou tout autre revenu de remplacement ne peut excéder 100 % du salaire net d'activité de l'assuré.

Article 4

Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle

(ancien art. 89)

En période d'invalidité

Cette garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité de l'assuré ouvrant droit à la pension d'invalidité de la mutualité sociale agricole avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire est égal à :

- 45 % de la base des prestations, en cas de classement en 1^{re} catégorie ;
- 75 % de la base des prestations, en cas de classement en 2^e ou 3^e catégorie,

et ce sous déduction de la rente d'invalidité servie au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé par la mutualité sociale agricole et d'un éventuel salaire à temps partiel ou tout autre revenu de remplacement.

La rente d'invalidité est versée par quotités mensuelles à terme échu, tant que l'assuré perçoit la pension d'invalidité de la mutualité sociale agricole.

Dans tous les cas, le service de la prestation complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- reprise du travail de l'assuré ;

- liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole de l'intéressé ;
- décès de l'assuré.

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ou tout autre revenu de remplacement ne peut excéder :

100 % du salaire net d'activité de l'assuré

En période d'incapacité permanente professionnelle

L'assuré bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, d'une rente versée mensuellement et égale à :

25 % de la 12^e partie de la base des prestations

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que l'assuré percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire de travail prévue par l'article 88 du présent accord.

Le cumul des prestations complémentaires, des prestations versées par la mutualité sociale agricole et, le cas échéant, du salaire versé par l'entreprise adhérente ou tout autre revenu de remplacement ne peut excéder 100 % du salaire net d'activité de l'assuré.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension de vieillesse de l'assuré.

Article 5

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle

(ancien art. 90)

La base des prestations correspond au salaire brut perçu par l'assuré (déduction faite de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels et des frais de mécanisation admis par le fisc) au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail. Ce salaire est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Article 6

Garantie décès

(ancien art. 91)

Capital décès : en cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, survenu avant son départ à la retraite, il est versé au bénéficiaire un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire de référence, et ce quelle que soit la situation familiale de l'assuré au jour du décès.

Salaire de référence : le salaire de référence correspond au salaire brut perçu par l'assuré (déduction faite de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels et des frais de mécanisation admis par le fisc) au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail (si une période d'incapacité ou d'invalidité a précédé le décès ou l'arrêt de travail). Ce salaire est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Dévolution du capital décès : en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut de conjoint ou de partenaire lié par un Pacs, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants de l'assuré nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut, à ses petits-enfants ;
 - à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Invalidité permanente totale : lorsque l'assuré est en état d'invalidité permanente totale, le capital prévu en cas de décès peut être versé à l'assuré par anticipation sur sa demande. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

L'invalidité permanente totale survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion souscrit par l'entreprise ou l'établissement auprès de l'organisme assureur désigné n'est pas garantie.

Est considéré comme atteint d'invalidité permanente totale l'assuré reconnu invalide par la mutualité sociale agricole avec classement en 3^e catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gains ou profits.

Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié de l'assuré ou de la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un nouveau capital égal à celui déjà servi lors du décès de l'assuré.

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge de l'assuré, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

On entend par enfant à charge :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, de l'assuré ou de son conjoint ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans à charge de l'assuré ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - l'enfant auquel l'assuré sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge de l'assuré ou de son conjoint, n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant de l'assuré né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré.

Article 7
Garantie rente éducation
(ancien art. 92)

En cas de décès de l'assuré ou en cas de reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale de l'assuré, il est versé au profit de chaque enfant répondant à la définition d'enfant à charge ci-dessous une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est égal à :

- 3 % du salaire de référence : jusqu'à 10 ans révolus ;
- 4,6 % du salaire de référence : du 11^e anniversaire jusqu'à 17 ans révolus ;
- 6,10 % du salaire de référence : du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus, sous condition de poursuite d'études ou de situations assimilées.

La rente est versée par quotités trimestrielles à terme d'avance.

Pour la mise en œuvre de la présente garantie, est considéré comme atteint d'invalidité permanente totale l'assuré reconnu invalide par la mutualité sociale agricole, avec classement en 3^e catégorie d'invalidité. Ce versement par anticipation met fin à la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations correspond au salaire annuel brut effectivement versé à l'assuré dans sa dernière catégorie d'emploi (par l'entreprise qu'il occupait en dernier lieu) et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'évènement ouvrant droit aux prestations. En tout état de cause, le salaire de référence est pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à 17 ans révolus, sans condition ;
- à partir de l'âge de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus, sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ;
 - ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant leur 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent assuré.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Article 8
Garantie frais d'obsèques
(ancien art. 93)

En cas de décès de l'assuré, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant à charge de l'assuré, il est versé une allocation dont le montant égal à :

1 mois de salaire de référence

Cette allocation est servie, dans la limite des frais réels engagés, à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et les justifiant sur facture.

Le salaire de référence applicable à la présente garantie frais d'obsèques est égal à 1/12 du salaire de référence défini au titre de la garantie en cas de décès, détaillée à l'article 91 ci-dessus.

Le droit à garantie est subordonné, à la date du décès, à l'existence effective du contrat d'adhésion prévoyance souscrit auprès de l'organisme assureur (sauf application des dispositions prévues à l'article 94.1.3 du présent avenant concernant le maintien de la garantie en cas de décès de l'assuré après résiliation du contrat d'adhésion), le salarié devant par ailleurs être affilié au régime de prévoyance en question à cette date.

Le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant à charge de l'assuré au titre de la garantie frais d'obsèques survenant postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement de l'adhésion prévoyance auprès de l'organisme assureur n'est pas garanti.

La notion d'enfant à charge retenue pour l'application des présentes dispositions est précisée à l'article 91 ci-dessus.

Article 9
Droit à garantie. – Maintien des garanties
(ancien art. 94)

1.1. Droit à garantie

Ouvrent droit à garantie (dans les conditions prévues au titre de chaque garantie souscrite) les sinistres survenus postérieurement à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime, sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 100.

1.2. Maintien des garanties assurées par l'organisme assureur en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du participant, pour les périodes d'absences non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, aux participants dont le contrat de travail est suspendu dès lors que, pendant cette période, ils bénéficient d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la mutualité sociale agricole (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Par exception, dès lors que le participant bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail ou à une invalidité, ces prestations sont exonérées de toutes cotisations dues au titre du présent régime de prévoyance assuré par l'organisme assureur. Toutefois, lorsque l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré au salarié concerné pendant la durée du contrat d'adhésion :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu (indépendamment de toute application éventuelle d'un dispositif de portabilité, pris notamment en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail) ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant l'exécution du contrat d'adhésion, tant que l'assuré perçoit des prestations de la mutualité sociale agricole au titre de la maladie ou de l'accident (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail), sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

1.3. Maintien des garanties assurées par l'organisme assureur en cas de résiliation de l'adhésion

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion (pour l'entreprise n'entrant plus dans le champ d'application de la convention collective régionale), le droit à garantie cesse. Toutefois les garanties décès (capital décès, double effet, frais d'obsèques en cas de décès de l'assuré) sont maintenues durant la période de versement de prestations complémentaires de maintien de salaire, d'incapacité de travail ou d'invalidité à l'assuré.

1.4. Portabilité des garanties de prévoyance

Le présent alinéa a pour objet d'organiser le maintien des garanties de prévoyance en application du dispositif de portabilité visé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

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

Date d'effet

Les dispositions de portabilité prennent effet au 1^{er} juin 2015.

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

Participants

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

Ils bénéficient du maintien des garanties lorsque :

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

Durée. – Limites

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole, en cas de décès du participant ainsi qu'en

cas de non-renouvellement ou de résiliation du régime de prévoyance de la présente convention collective.

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

Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit :

- signaler le maintien des garanties visées par le présent alinéa dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail, en lui adressant, dans un délai de 1 mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation (selon modèle en annexe) au présent dispositif de portabilité complété et signé, accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi, dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou les ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole.

Garanties

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

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

Lorsque la garantie incapacité de travail "garantie de ressources" est expressément prévue au contrat de prévoyance collective, cette garantie n'est pas maintenue au titre du présent dispositif de portabilité.

Salaire de référence

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

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

Incapacité de travail

Lorsque la garantie incapacité de travail est expressément prévue au contrat de prévoyance collective, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du présent accord. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le participant ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au participant n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Païement des prestations

L'ancien salarié adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives définies au présent contrat. Devront en outre être produits, s'ils ne l'ont pas été auparavant, le justificatif d'ouverture de droits au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Cotisations

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue au présent accord.

Article 10

Prise d'effet et durée de l'adhésion

(ancien art. 95)

L'adhésion de l'entreprise prend effet à la date mentionnée au bulletin d'adhésion au régime conventionnel de prévoyance obligatoire remis par l'organisme assureur, pour une durée allant jusqu'au 31 décembre de l'année d'adhésion. Elle est ensuite renouvelée par tacite reconduction, au 1^{er} janvier, sauf dénonciation expresse de l'entreprise qui ne relèverait plus du champ d'application de la convention collective régionale susvisée, par courrier recommandé dûment motivé, adressé à l'organisme assureur, en respectant un délai de préavis de 2 mois.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, la faculté de dénonciation ou de résiliation n'est pas offerte tant que l'adhésion aux organismes assureurs résulte d'une obligation prévue par la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

Article 11

Information des entreprises et des assurés

(ancien art. 96)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'organisme assureur rédigera une notice d'information à destination des assurés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective régionale.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, il appartient à l'entreprise adhérente de remettre à chaque assuré un exemplaire de la notice d'information et de se ménager la preuve de cette remise.

Article 12

Taux de cotisation

(ancien art. 97)

Les dispositions de l'article "Taux de cotisation" sont abrogées et sont remplacées par les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} janvier 2015 : la cotisation du régime de prévoyance obligatoire, basée sur le salaire brut limité à quatre fois le plafond annuel de la mutualité sociale agricole, est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès	0,24	–
Garantie de ressources	0,92 (dont 0,19 au titre de la prise en charge des charges sociales patronales)	–
Incapacité	–	0,34

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Invalidité	0,35	0,25
Rente éducation OCIRP	0,09	–
Frais d'obsèques	0,03	–
Total	1,63	0,59

Ces taux de cotisation pourront être revus en fonction de la sinistralité constatée.

Article 13

Désignation des organismes assureurs

(ancien art. 98)

L'organisme désigné pour assurer le présent régime (hors rente éducation) est AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée par arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977 et par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, 35-37, boulevard Brune, 75014 Paris.

L'organisme désigné pour assurer la rente éducation est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'une révision dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs.

Article 14

Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance obligatoire à la date d'effet du présent avenant

(ancien art. 99)

Les entreprises qui, à la date d'effet du présent avenant, disposent d'un régime de prévoyance pour leurs personnels salariés visés par le champ d'application dudit avenant, comportant des garanties supérieures risque par risque, pourront maintenir leurs régimes auprès de leurs organismes assureurs.

Les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance ne comportant pas des garanties supérieures risque par risque au niveau prévu par le présent avenant disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par les organismes assureurs désignés, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Article 15

Prise en charge des risques en cours

(ancien art. 100)

En application des lois n° 89-1009 du 31 décembre 1989, n° 94-678 du 8 août 1994 et n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les assurés des entreprises ayant régularisé leur adhésion bénéficient à la date d'effet mentionnée au bulletin d'adhésion au régime instauré par le présent avenant :

- de l'indemnisation intégrale prévue, en ce qui concerne les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité, si ces garanties ne sont pas couvertes par un précédent contrat d'assurance ;

- maintien de la garantie décès, pour les bénéficiaires de prestations de prévoyance au titre d'une incapacité de travail ou d'une invalidité en application d'un contrat d'assurance souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie décès ne soit pas déjà prévu par celui-ci. Toutefois, cette disposition ne peut être appliquée qu'à la condition que les entreprises concernées communiquent aux organismes assureurs un état détaillé de ces bénéficiaires et que le précédent organisme assureur transmette au nouvel organisme les provisions constituées à la date de résiliation de son contrat, en application de l'article 30, III, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Dans le cas des entreprises, hors le cas des créations, qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel après le délai de 15 mois prévu à l'article 99 du présent avenant (notamment du fait de la souscription d'un contrat d'assurance antérieur auprès d'un autre organisme assureur), une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou association serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, sera calculée la prime additionnelle, due par l'entreprise, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

Article 16

*Dénunciation de la désignation AG2R Prévoyance et de l'OCIRP
en tant qu'organismes assureurs. – Changement d'organismes assureurs*

(ancien art. 101)

En cas de dénonciation de la désignation, les indemnités journalières, les rentes d'invalidité complémentaires et les rentes éducation en cours de versement continueront à être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par AG2R Prévoyance (l'OCIRP pour la garantie rente éducation) ou par le nouvel organisme assureur désigné, moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

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

Les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire du présent accord pourront s'en faire une application volontaire.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Pissos, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE

(Modèle du bulletin individuel d'affiliation : cf. article 9, paragraphe 1.4,
sous-paragraphe « Formalités de déclaration », alinéa 3)

Pour mémoire. »

Convention collective

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2015
MODIFIANT L'AVENANT N° 42 DU 22 DÉCEMBRE 2009
ET PORTANT ACCORD COLLECTIF RELATIF AU RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ APPLICABLE DANS LES ENTREPRISES COMPRISES
DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1597203M

IDCC : 8723

Entre :

Le syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest ;

La fédération régionale des coopératives d'Aquitaine. – Alliance forêt et bois ;

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne CGT ;

Le syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO d'Aquitaine ;

Le syndicat régional de la CFTC d'Aquitaine ;

Le syndicat régional des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC d'Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Est signé l'accord collectif du 6 février 2015 relatif au régime d'assurance santé complémentaire, qui se substitue au titre XVI « Régime collectif d'assurance complémentaire santé » de la convention collective (art. 102 à 112).

Accord collectif du 6 février 2015 relatif au régime d'assurance santé complémentaire applicable dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de travail du 4 mars 1985 concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers des départements de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne

« Article 1^{er}

Champ d'application

(ancien art. 102)

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des salariés non affiliés à l'Agirc des travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (préparation des reboisements, labours, semis, plantations, dépressages, élagages, entretien des pistes et fossés, etc.), telles que définies à l'article 1^{er} de la présente convention collective régionale du 4 mars 1985 susvisée.

(Les entreprises d'exploitation forestière en sont exclues.)

Par ailleurs, le régime établi par le présent avenant ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 2

Affiliation obligatoire des salariés bénéficiaires

(ancien art. 103)

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés non affiliés à l'Agirc ayant 3 mois d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Affiliation (ancien art. 103.1)

Les entreprises doivent affilier leurs salariés bénéficiaires auprès de l'organisme assureur recommandé à l'article "Gestion du régime" (ancien art. 106).

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise.

Dispenses d'affiliation selon la législation en vigueur (ancien art. 103.3)

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, il est admis que certains salariés peuvent choisir de ne pas être affiliés, dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils justifient annuellement de leur situation :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture maladie universelle prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

- les salariés bénéficiaires de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé prévue à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel.

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 selon les modalités rappelées par la présente circulaire (ainsi, la dispense d’adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d’Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (Camieg) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les salariés entrant dans un des cas précités et qui ne souhaiteraient pas être affiliés devront le faire savoir par écrit à la direction et y joindre les documents justificatifs.

Article 3

Adhésions volontaires et extensions facultatives

(ancien art. 104)

3.1. Adhésion volontaire des salariés n’ayant pas l’ancienneté requise

Les salariés ne remplissant pas la condition d’ancienneté requise permettant d’accéder au régime obligatoire mis en place peuvent adhérer volontairement à titre individuel à un régime facultatif offrant des prestations identiques.

3.2. Extension facultative des garanties aux membres de la famille

Les salariés bénéficiaires peuvent également étendre volontairement à titre individuel et facultatif leur niveau de garanties à leurs ayants droit tels que définis dans la convention de gestion conclue avec l’organisme gestionnaire défini à l’article 106.

3.3. Extension facultative solidarité famille

Les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord peuvent choisir d’étendre à titre obligatoire et collectif, par accord collectif, la couverture des salariés à leurs ayants droit.

Article 4

Nature et montant des prestations

(ancien art. 105)

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel obligatoire sont présentés à l’annexe I (tableau garanties complémentaire santé).

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul. Il a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par

acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réellement engagés. Il s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables", défini par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à ses différents décrets et arrêté d'application.

Ainsi, les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ainsi que la participation forfaitaire et la franchise, respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, ne sont pas remboursables.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Article 5

Gestion du régime

(ancien art. 106)

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé, les organisations signataires de la présente convention ont convenu de recommander l'organisme assureur suivant : Myriade, groupe EOVI-MCD, mutuelle du livre II régie par le code de la mutualité, immatriculée au registre national des mutuelles sous le n° 782 099 196, sise 353, boulevard du Président-Wilson, 33000 Bordeaux.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.

Article 6

Cotisations

(ancien art. 107)

6.1. Montant des cotisations

Les taux de cotisation sont garantis par l'organisme assureur désigné à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant dans le cadre de la réglementation applicable.

6.2. Cotisation pour affiliation obligatoire du salarié seul, dit « isolé »

Le taux global de la cotisation mensuelle pour l'affiliation obligatoire du seul salarié, dit « isolé », au présent régime complémentaire frais de santé, dont les garanties sont définies en annexe I, est fixé, à compter de 2015, à :

43,76 €.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15 % pour l'employeur, dans la limite d'un montant de 5,50 € par mois ;
- le reste à la charge du salarié.

6.3. Cotisation volontaire pour adhésion facultative du salarié seul, dit « isolé »

Le taux de cotisation mensuelle à la seule charge du salarié n'ayant pas l'ancienneté requise,

43,76 €

6.4. Cotisation volontaire pour extension facultative aux ayants droit du salarié seul, dit « isolé »

Le taux de cotisation mensuelle supplémentaire à la seule charge du salarié pour cette extension facultative :

56,57 €

6.5. Cotisation solidarité famille, tarif uniforme

La cotisation couvre le salarié et l'ensemble de ses ayants droit.

	COTISATION mensuelle totale	PART PATRONALE minimale	PART SALARIALE
Tarif uniforme	86,49 €	15 %	Solde restant à la charge du salarié

6.6. Appel et recouvrement des cotisations

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires et facultatives seront effectués selon les modalités définies dans la convention de gestion entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Article 7

Règlement des prestations et tiers payant

(ancien art. 108)

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés.

Article 8

Cas de cessation ou de maintien des garanties

(ancien art. 109)

Portabilité : allongement de la durée du maintien de la couverture santé porté à 12 mois.

Depuis le 1^{er} juin 2014, les anciens salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture ouvrant droit à indemnisation de l'assurance chômage, à l'exclusion d'un licenciement pour faute lourde, continuent à bénéficier des garanties de remboursement de frais médicaux applicables dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier de leur situation auprès de l'organisme assureur.

Les conjoints eux-mêmes retraités ou préretraités pourront demander également à bénéficier du maintien de ces garanties à titre individuel auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat ou de la date de décès du salarié.

Article 9

Cas de suspension du contrat de travail

(ancien art. 110)

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions fixées par la convention de gestion avec l'organisme assureur.

Article 10

Convention de gestion spécifique

(ancien art. 111)

Les modalités de mises en œuvre pratiques des garanties prévues au présent chapitre font l'objet d'une convention de gestion entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux signataires. Celle-ci définit les modalités de gestion et de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants salariés d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte, au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 11

Recours contre les tiers responsables

(ancien art. 112)

En cas de paiement des prestations par l'organisme désigné à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée indéterminée. Elles entreront en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Toutefois, ces dispositions s'imposeront à compter du 1^{er} janvier 2015 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Par ailleurs, elles pourront, préalablement à son extension et dès le 1^{er} janvier 2015, être appliquées de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé obligatoire au 22 décembre 2009, comprenant l'ensemble des garanties définies en annexe I pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leur propre régime et ne pas rejoindre l'organisme recommandé à l'article 5 (ancien art. 106).

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant le 22 décembre 2009, un régime complémentaire santé obligatoire de niveau égal ou inférieur aux garanties définies en annexe I doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les salariés présents dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant et concernés par l'article 103.3 précité doivent faire leur demande de dispense par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application du présent avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Article 3

Conformément aux articles L. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'un réexamen dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant

la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4

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

Fait à Pissos, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150230-000615

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
