

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/33 DU 5 SEPTEMBRE 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	107

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	4
Assurances (agences générales) : accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire	8
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance (annexe VI)	13
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 21 janvier 2015 relatif au financement et à la répartition du FPSPP 2015.....	17
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitations) : accord du 1^{er} juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015.....	19
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 18 du 7 avril 2015 relatif à la prévoyance.....	22
Carrières et matériaux (industries [Alsace, ouvriers et ETAM]) : accord du 3 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015.....	25
Ciments (industries [ingénieurs et cadres]) : accord du 27 mai 2015 relatif aux rémunérations au 1^{er} mars 2015	29
Coopératives de consommateurs : accord du 25 juin 2015 relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et aux parcours professionnels.....	32
Coopératives de consommateurs : accord du 25 juin 2015 relatif à la mise en place d'une garantie de frais de santé à adhésion obligatoire	46
Déchet (activités) : avenant n° 53 du 15 juin 2015 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public.....	51
Hôtellerie, restauration et loisirs : accord du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage	61
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 3 juillet 2015 modifiant le champ d'application de la convention collective	75
Métallurgie (Manche) : avenant n° 36 du 15 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015.....	77
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 19 juin 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2015.....	81

Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 19 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2015.....	84
Publicité (entreprises) : accord du 23 juin 2015 modifiant les articles liés à la parentalité...	87
Régies de quartier : avenant n° 2 du 26 juin 2015 à l'annexe I relative à la prévoyance	99
Travaux publics : avenant n° 3 du 17 juin 2015 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs	102
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015	104

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

Brochure n° 3111

Convention collective nationale

IDCC : 1938. – **INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3384

Convention collective nationale

IDCC : 3109. – **CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

AVENANT N° 2 DU 16 MARS 2015

À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE
DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550732M

Entre :

Le SNTPE ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La FIA ;

Le SNFBP ;

La FICF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

Le SRF ;

Le SIFPAF ;

Le CFSI ;

La FNECE ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF ;

Le STPI ;

Le CNADEV ;

L'ADEPALE ;

La FICT ;

Le CFC ;

La FEDALIM ;

Le SNIA ;

Le SCF ;
 La Coop de France ;
 Les entreprises de glaces et surgelés,

D'une part, et

La FGTA FO ;
 La FNAA CFE-CGC ;
 La FGA CFDT ;
 La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du tableau de garanties

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS ⁽¹⁾	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réel
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie	125 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : contrat d'accès aux soins.	

Article 2

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 24 JUIN 2015

PORTANT CRÉATION D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE

NOR : ASET1550718M

IDCC : 2335

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article 1^{er}, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Dans le cadre de cette loi, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'une couverture en matière de frais de santé, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés des agences générales d'assurance relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurance, sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales définies au présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 2

Objet

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant plus favorable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « frais d'optique » et « frais dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'agent général.

Par exception, les régimes même plus favorables ne répondant pas aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application pourront être adaptés pour être mis en conformité.

Article 3

Salariés concernés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage, ayant une ancienneté au sein de l'agence d'au moins 6 mois.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

Article 4

Caractère obligatoire du régime de frais de santé et dispenses d'affiliation

Le présent accord institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;

- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous les documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Article 5

Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de frais de santé en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

A l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

Article 6

Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum.

Article 7

Respect des critères de responsabilité

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 8

Tableau de garanties

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (en complément de l'assurance maladie)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % TM
Honoraires chirurgie	100 % TM
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % TM
Soins de ville	
Consultation généraliste	100 % TM
Consultation spécialiste	100 % TM
Analyses et auxiliaires médicaux	100 % TM
Radiologie	100 % TM
Prothèses médicales	100 % TM
Petits actes de chirurgie	100 % TM

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (en complément de l'assurance maladie)
Pharmaceutique	100 % TM (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % de la base RSS
Prothèses remboursées	200 % de la base RSS
Orthodontie	150 % de la base RSS
Frais d'optique	
Verres simples	Forfait 250 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Verres complexes	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Verres très complexes	Forfait 450 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre complexe	Forfait 300 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre très complexe	Forfait 330 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles prescrites remboursées ou non par la sécurité sociale	Forfait 200 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
Médecines douces	
Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio- pathe, naturopathe, acupuncteur	Forfait 200 € par an
Prévention	
Sevrage tabagique (patch, gomme...)	Forfait 50 € par an
Vaccin antigrippe	100 % FR (1 vaccin par an)
Cure	
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale (y compris le transport et l'hébergement)	100 % TM
Verres simples : - 6 / + 6 ou cylindre ≤ 4. Verres complexes : > - 6 / + 6 ou cylindre > 4 et multifocaux ou progressifs. Verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone de - 8 / + 8 ou sphériques hors zone de - 4 à + 4. TM : ticket modérateur. FR : frais réels. Base RSS : base de remboursement du régime obligatoire.	

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015. Les agences disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 10

Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de complémentaire santé dans la branche professionnelle.

Article 11

Publicité. – Extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 24 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEA.

Syndicats de salariés :

UNSA banques ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

AVENANT DU 10 MARS 2015
RELATIF À LA PRÉVOYANCE (ANNEXE VI)

NOR : ASET1550733M
IDCC : 2247

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 29 octobre 2012, *Journal officiel* du 6 novembre 2012).

Le régime de prévoyance mis en place assure les garanties suivantes :

- un capital en cas de décès ;
- une rente éducation en cas de décès ;
- des prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale.

Article 1^{er}

Bénéficiaires

L'ensemble des salariés.

Article 2

Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants.

Est considéré comme enfant à charge l'enfant fiscalement à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Article 3

Garantie rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge l'enfant fiscalement à la charge du salarié.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à :

- 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, par enfant, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel.

Le salaire annuel brut servant au calcul des prestations rente éducation est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

Article 4

Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais et en complément des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues par la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés qui ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365 de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la sécurité sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5

Garantie rente d'invalidité

1. Maladie et accident de la vie privée

En cas d'invalidité de 2^e catégorie et 3^e catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la sécurité sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

2. Maladie professionnelle et accident du travail

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale fixé par la sécurité sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 % bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- $n/66$ de 100 % du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein.

Article 6

Mise en œuvre du régime

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Le présent régime constituant un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises qui auraient déjà mis en place un régime de prévoyance devront procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les garanties stipulées dans le présent avenant.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

Article 7

Cotisations

Les cotisations seront prises en charge intégralement par l'employeur, à l'exception des garanties incapacité temporaire et invalidité permanente totale dont le taux, à la charge intégrale du salarié, est fixé à 0,47 % maximum du salaire plafonné de la sécurité sociale et à 1,07 % maximum de la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois le plafond.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe ou ayant des taux de cotisation incapacité temporaire et invalidité permanente totale supérieurs à ceux déterminés dans la présente annexe pourront déterminer, pour lesdits niveaux ou taux, une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1^{er} alinéa du présent article, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

Article 8

Dispositif de portabilité

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du régime de prévoyance prévu par la présente annexe.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité 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 de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 7 du présent régime.

Article 9

Commission de suivi

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord.

A cette occasion, elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

Article 10

Entrée en vigueur

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici au 1^{er} juin 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 21 JANVIER 2015

RELATIF AU FINANCEMENT ET À LA RÉPARTITION DU FPSP 2015

NOR : ASET1550734M

IDCC : 2247

Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2015, l'arrêté du 16 décembre 2014 (*Journal officiel* du 26 décembre 2014) a fixé le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pris en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail à 13 %.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

Article 2

Règles d'imputation

Pour l'année 2015 (année salaires 2014), l'imputation des sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord est déterminée de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à 0,0429 % ($0,55 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à 0,0286 % ($0,55 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail) :

- une somme égale à 0,0819 % ($1,05 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0546 % ($1,05 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à 0,1092 % ($1,4 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0728 % ($1,4 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Article 3

Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 pour une durée de 1 an.

Article 4

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3336

Convention collective nationale

**IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550726M

IDCC : 2583

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013 et 22 septembre 2014 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 20 mai et le 1^{er} juillet 2015, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Le barème précédemment établi au titre de 2014 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du 4^e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2015, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASFA.

Syndicats de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

ANNEXE

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2015

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	17 762
	B	18 461
	C	19 364
Maîtrise	D	20 409
	E	21 679
	F	23 170
	G	24 949
	H	27 132
Cadres	I	29 799
	J	33 015
	K	36 796
	L	41 840
	M	45 628
	N	50 742
	O	55 977
	P	61 210

Brochure n° 3102

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

AVENANT N° 18 DU 7 AVRIL 2015

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550727M

IDCC 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Les parties conviennent de substituer aux préambules des articles suivants de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie les préambules ci-après :

« Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel non cadre s'entend du personnel suivant : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

Pour l'application des dispositions ci-après, le personnel cadre s'entend du personnel suivant : cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention précitée. »

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3

Révision

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

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

Article 4

Dénonciation

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

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

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

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

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

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

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

Article 5

Entrée en vigueur et application effective de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 7 avril 2015.

Article 6

Dépôt et publicité

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 7 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 3 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015
(ALSACE)

NOR : ASET1550716M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Alsace,

D'une part,

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Alsace ;

La FG FO construction,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	POURCENTAGE d'augmentation
I	1	1 461,43	1,70
	2	1 482,79	1,70
II	1	1 483,80	1,70
	2	1 506,18	1,70
	3	1 551,94	1,70
III	1	1 559,06	1,70
	2	1 581,43	1,70
	3	1 629,23	1,70
IV	1	1 638,39	1,70
	2	1 665,85	1,70
	3	1 725,85	1,70
V	1	1 730,93	1,70
	2	1 784,84	1,70
	3	1 908,91	1,70
VI	1	1 940,44	1,70
	2	2 015,69	1,70
	3	2 177,40	1,70
VII	1	2 220,11	1,70
	2	2 355,37	1,70
	3	2 566,91	1,70

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Schiltigheim, le 3 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants.

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 : produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 27 MAI 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} MARS 2015

NOR : ASET1550722M

IDCC 363

Entre :

Le SFIC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FCB CFDT ;

La FG GO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation du « point 100 profession »

La valeur du « point 100 profession », telle que visée à l'article 6 de l'annexe « Classifications et appointements » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963, sera portée à 5,3468 € au 1^{er} mars 2015, soit une revalorisation de 0,50 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 profession.

Article 2

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Dispositions finales

3.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

3.2. Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2015.

3.3. Notification. – Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

3.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

3.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 27 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres au 1^{er} mars 2015

Point 100 : 5,3468 €.

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE MENSUEL base CCN ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL base CCN ⁽²⁾
185	1 506	19 578
210	1 710	22 230
230	1 873	24 349
250	2 036	26 468
270	2 198	28 574
290	2 361	30 696
310	2 524	32 812
330	2 687	34 931
350	2 850	37 050
360	2 931	38 103
370	3 012	39 156
380	3 094	40 222
390	3 175	41 275
400	3 257	42 341
600	4 885	63 505
<p>(1) [Coefficient hiérarchique × horaire de référence (152,25 heures) × valeur du point 100] / 100.</p> <p>(2) Salaire mensuel base CCN × 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		

Convention collective
IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(16 octobre 2014)

ACCORD DU 25 JUIN 2015
RELATIF À LA FORMATION, À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI
ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1550730M
IDCC : 3205

Entre :
La FNCC,
D'une part, et
La FGTA FO ;
La FNAA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}
FORMATION S'INSCRIVANT DANS LE CADRE
D'UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}
Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle de l'entrée dans le monde du travail au départ à la retraite. Il se substitue au DIF.

1.1. Ouverture du compte

Le CPF est ouvert dès l'entrée dans le monde du travail et à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage). Le compte ne sera fermé qu'à l'occasion de la liquidation des droits à la retraite.

1.2. Alimentation du compte

Le CPF est alimenté par l'employeur d'un crédit annuel de 24 heures pour un temps plein, plafonné à 150 heures.

Le CPF est alimenté de la manière suivante :

- 5 années à 24 heures, soit 120 heures ;
- puis 12 heures par année pendant 2,5 années.

Temps partiel

Les salariés à temps partiel verront leur compte alimenté au prorata de leur temps de travail arrondi à l'heure supérieure.

Pour les salariés bénéficiaires de la durée minimale d'emploi de la branche n'ayant pas fait valoir de droits pendant la période permettant d'acquérir le plafond maximum ou suivi d'action de formation, ce plafond sera porté à 120 heures à l'issue de la période de 7,5 ans d'acquisition.

Entrée et sortie en cours d'année

Pour les salariés entrés en cours d'année ou n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le nombre d'heures est calculé *pro rata temporis* selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

1.3. Abondement de droit du compte

Le compte est abondé, en plus du plafond de 150 heures, d'un abondement de droit lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

Dans ce cas, son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel par un versement effectué à l'OPCA selon les modalités réglementaires.

1.4. Abondement de projets

Abondement par l'OPCA

L'OPCA désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas d'un nombre d'heures suffisant pour finaliser un parcours de formation répondant aux objectifs définis par la CPNE.

Abondement par l'entreprise

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics, des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces heures abondées n'entreront pas dans le calcul ni des heures versées au CPF ni du plafond de 150 heures. Elles seront uniquement inscrites en tant qu'heures abondées sur le compte.

En cas d'insuffisance d'heures inscrites au compte pour assurer le financement d'une formation inscrite sur la liste des formations éligibles (voir 1.5), la coopérative pourra autoriser l'absence :

- en permettant au salarié d'abonder son compte du complément ;
- en abondant le compte.

Cet abondement sera subordonné aux conditions suivantes :

- le salarié devra justifier de l'état de son compte ;
- toutes les formes d'abondement extérieur possibles devront avoir été épuisées ;
- les heures abondées devront être effectuées en dehors du temps de travail ;
- la formation devra être éligible comme période de professionnalisation.

Afin de permettre le financement de projets ambitieux plus particulièrement dans des délais restreints, coopérative et salarié s'efforceront de rechercher l'ensemble des financements possibles en mixant le plus possible, dans le respect de leurs formalismes et caractéristiques, les différents dispositifs.

1.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que repris par l’article 13 ;
 - les formations listées par la CPNE de la branche ;
 - les formations sanctionnées par un CQP ou un CQPI ;
 - les formations certifiantes inscrites au RNCP ;
 - l’accompagnement à la VAE ;
 - les formations concourant à l’accès à la qualification des personnes à la recherche d’un emploi,
- ainsi que toutes les formations reconnues éligibles au niveau interprofessionnel ou régional.

1.6. Utilisation du CPF par le salarié

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF et son employeur ne peut le forcer à l’utiliser. Le refus de mobilisation du CPF ne peut constituer un motif de sanction.

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que les heures sont utilisées en dehors du temps de travail.

Lorsque les heures sont utilisées pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec avis de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier, au minimum 60 jours avant le début de la formation et 120 jours à l’avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L’absence de réponse de l’employeur dans un délai de 30 jours vaut accord tacite. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

1.7. Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques, rémunérations et frais annexes afférents aux heures mobilisées dans le cadre du CPF sont prises en charge par l’OPCA de la branche dans les limites fixées par ce dernier et par la CPNE de la branche.

1.8. Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse des dépôts et consignations ; les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le nombre d’heures dont il dispose. Il est notamment consultable sur le site « moncompteformation.gouv.fr ».

Le service dématérialisé de gestion du compte personnel de formation permet aux salariés qui le souhaitent de constituer et tenir à jour un passeport d’orientation, de formation et de compétences consultable uniquement par eux.

Article 2

Droit individuel à la formation

Le compte personnel de formation s’est substitué au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les droits acquis au titre du DIF et non utilisés au 31 décembre 2014 seront inscrits au CPF par le salarié et mobilisables jusqu’au 1^{er} janvier 2021. Toutefois, le nombre d’heures ainsi transférées ne sera pas pris en compte pour le calcul des plafonds de droit à CPF.

Les salariés sont invités à s'inscrire sur le site internet « moncompteformation.gouv.fr » et à conserver l'attestation de droit à DIF qui leur a été remise.

Article 3

Egalité dans l'accès à la formation professionnelle

3.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un facteur important de résorption, si elles sont identifiées, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 5 novembre 2008, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

A ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

3.2. Egalité entre les salariés

L'égalité entre les salariés est un principe incontournable et la garantie d'un accès de tous à la formation, sans discrimination d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou d'origine, doit permettre d'en renforcer l'effectivité. C'est dans cette optique que les entreprises devront s'assurer d'un accès effectif de tous à l'offre et à la demande de formation et effectuer des efforts particuliers en direction des publics pour lesquels l'accès à la formation peut être affecté par leur situation.

Pour les personnes à temps partiel ou celles travaillant selon des horaires décalés, il peut s'agir d'organiser les formations sur les jours de travail ou de prévoir avec l'accord des personnes concernées des aménagements temporaires dans leur organisation de travail ou un accès facilité dans l'exercice de leur droit au CPE.

Concernant les travailleurs handicapés, l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

CHAPITRE II

GESTION DES PARCOURS

Article 4

Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Pour autant, les deux peuvent se dérouler successivement au cours du même entretien dès lors qu'ils sont identifiés dans des documents séparés.

L'entretien professionnel permet au salarié, tous les 2 ans, d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments. Le salarié pourra utilement

indiquer l'état de son compte afin de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans le suivi et la mobilisation de son compte.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien. Il est également proposé au salarié qui reprend son activité après un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou toute suspension totale ou partielle du contrat de travail d'une durée d'au moins 5 mois.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier si, au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation au sens de la loi du 5 mars 2014 ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement légal de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Article 5

GPEC

Les négociations sur la GPEC devront s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications.

La GPEC doit contribuer aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 et, notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

Article 6

Bilan de compétences

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés qui remplissent les conditions légales d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du compte personnel de formation ou s'inscrire dans une action de formation, notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

A l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document ainsi que les résultats détaillés ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à des tiers clairement désignés.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences, il peut notamment être conseillé au salarié, à l'issue de ce dernier et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formation nécessaires à ce projet sur son CPF ou de demander un congé individuel de formation.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Tout salarié justifiant des conditions réglementaires en vigueur peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 7

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux souhaitent marquer leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. A ce titre, ils demanderont notamment à l'OPCA de branche de promouvoir et de développer cette voie dans leur communication et dans leurs actions de terrain.

La validation des acquis de l'expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ces activités. Cette reconnaissance est possible dès lors que cette activité a été exercée pendant au moins 3 années de manière continue ou non (ou 5 000 heures) selon les conditions réglementaires de validation des acquis de l'expérience.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités.

CHAPITRE III

INFORMATION, ORIENTATION ET FORMATION

Article 8

Entreprise

L'entreprise doit par sa politique de formation permettre au salarié de mettre à jour ses compétences et qualifications afin de maintenir son employabilité.

Par son action en matière d'information et de conseil, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, elle peut contribuer à la prise de conscience mutuelle de la nécessité de progresser et de rechercher, via les outils nationaux ou de la branche tels que les CQP, à évoluer et progresser.

Le plan de formation soumis aux institutions représentatives du personnel doit contribuer à remplir ces deux objectifs majeurs.

Article 9

Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont un des acteurs majeurs de l'information sur la formation professionnelle et la gestion des compétences. Elles sont consultées, dans le respect des dispositions du code du travail, sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans la branche des coopératives de consommateurs.

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation existants ainsi que de leurs modalités d'accès, et des possibilités de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont amenés à se prononcer sur le plan annuel ou pluriannuel de formation de l'entreprise.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes les informations dont il dispose et notamment celles émanant de l'OPCA de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10

Encadrement

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan de formation et à la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit, plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...).

Article 11

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne pourra bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours.

Ce conseil, gratuit, est mis en œuvre dans le cadre d'un service public régional de l'orientation et pourra être, selon les cas, géré par Pôle emploi, les missions locales ou d'autres opérateurs selon un cahier des charges fixé par arrêté.

En lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles dans les territoires, le CEP identifiera les qualifications et formations répondant aux besoins du demandeur et les financements disponibles en facilitant, le cas échéant, le recours au CPF.

Article 12

Actions du plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et de contribuer à renforcer leur employabilité.

Le plan peut aussi répondre à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il peut faire l'objet d'une programmation triennale.

Peuvent être inscrits dans les plans tous types d'actions dès lors que :

- le programme est préétabli ;
- le niveau de connaissances préalable requis est spécifié ;
- les objectifs sont déterminés ;
- les moyens pédagogiques et d'encadrement prévus ;
- les moyens de suivre l'évolution et d'apprécier les résultats mis en œuvre.

Le plan de formation précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, au cours de deux réunions, selon les obligations et modalités d'un accord d'entreprise ou du décret en vigueur.

CHAPITRE IV

PROFESSIONNALISATION

Article 13

Socle de compétences et de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences est défini par le décret du 13 février 2015. Il est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Ce socle est un point de référence pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes. Il doit être pour les partenaires sociaux une base permettant de mieux définir les formations inscrites à l'inventaire des formations prioritaires de branche.

Article 14

Objectifs prioritaires

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle doit être un outil permettant de maintenir et de renforcer l'employabilité durable des salariés. A ce titre, ils conviennent de définir régulièrement et au moins annuellement une liste d'actions répondant à cet objectif et établie sur la base des travaux paritaires de l'observatoire et de l'expression des besoins dans les coopératives.

Cette liste sera communiquée à l'OPCA de branche afin d'orienter ses décisions en matière d'orientations budgétaires.

Cette liste doit *a minima* contenir :

- les formations propres aux métiers de la branche ;
- la réponse aux besoins des nouveaux emplois ;
- les formations « obligatoires » permettant de maintenir un niveau d'employabilité pas uniquement dans la branche.

Article 15

Certificats de qualification professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de renforcer leur politique de certification professionnelle, notamment par la voie du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Désormais inscrits dans le code du travail comme repères de la qualification, les CQP doivent être créés ou adaptés par la CPNE de la branche (ou les CPNE de plusieurs branches pour les CQP interbranches), sur la base d'un référentiel d'activités (description des situations de travail visées) et d'un référentiel de validation (modalités et critères d'évaluation des acquis).

Article 16

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un métier.

16.1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif gratuit pour le salarié du fait de financements mutualisés. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue par la convention collective, notamment sur la base du socle de compétences défini à l'article 13 du présent accord.

Pour les cas prévus par la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation peuvent être aménagées comme suit :

- la durée peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- prise en charge par l'OPCA de dépenses de « tutorat externe » dans les conditions réglementaires.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires. La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

16.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Le contrat peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Ces actions se font par l'intermédiaire d'un tuteur.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de formation peut être supérieure aux 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Article 17

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion ou à durée indéterminée. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent répondre aux objectifs généraux du dispositif et comporter une durée minimale. Elles peuvent également être utilisées pour permettre à un salarié de finaliser un objectif de qualification ou de certification en complément de la mobilisation de son CPF.

A défaut d'encadrement par voie législative ou réglementaire, la durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 35 heures.

17.1. Nature des actions de formation

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP ;
- les CQP de branche ou interbranches ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- les actions permettant l'accès à une certification correspondant à des compétences transversales telles que définies par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

17.2. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 18

Apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles nécessaires dans les coopératives.

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et gratuite de former à une large gamme de diplômes dans des centres spécialisés. Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux recommandent le recours à l'apprentissage dès lors qu'un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage est proche du lieu d'emploi pour le métier concerné.

Cet engagement prendra également, le cas échéant, la forme d'un reversement, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, d'une partie des fonds de la professionnalisation aux centres de formation d'apprentis partenaires des coopératives régionales. Cet engagement sera formalisé chaque année par un accord de branche fixant le montant affecté et la liste des centres de formation bénéficiaires.

Article 19

Tutorat

Le tutorat a pour objet de favoriser, pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative.

Le tuteur doit être volontaire pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le tutorat est obligatoire et le tuteur doit suivre une formation spécifique préalablement à sa mission.

CHAPITRE V

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

Article 20

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications a été créé par un accord du 10 février 2006 qui précise, par ailleurs, son fonctionnement et celui du comité de pilotage qui conduit ses travaux.

Instance paritaire de dialogue et d'échanges, il permet d'établir ou de piloter des diagnostics et des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés.

Dans le cadre de l'accord-cadre de GPEC du 28 octobre 2009, ses missions ont été complétées afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il présente des données quantitatives et prospectives par filière. La partie chiffrée pour l'ensemble des filières est mise à jour régulièrement. Les parties descriptives et prospectives sont mises à jour à l'occasion de transformations importantes du contenu de la filière.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par l'OPCA de la branche.

Article 21

CPNE

La CPNE a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications.

La CPNE assure le pilotage de l'observatoire.

Elle est l'instance de création, de délivrance et de suppression des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartiendra également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle agréé les organismes de formation désirant organiser une formation conduisant à un CQP.

Elle procède, en concertation avec l'OPCA de la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCA désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.

La CPNE se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions précédemment définies.

Article 22

OPCA de la branche

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de collaborer avec un OPCA pour mutualiser les financements et les actions en direction de certains publics ou typologies d'entreprises. Ils sou-

lignent également l'importance de bénéficier de l'appui de spécialistes pour accompagner la branche dans ses problématiques d'emploi et de formation.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCA de la branche la tenue à jour de la liste des formations éligibles au CPF, telle qu'elle est définie par la CPNE.

CHAPITRE VI

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Article 23

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche le montant des cotisations réglementairement fixé pour cette catégorie d'entreprises.

Article 24

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de consacrer un minimum de 1 % (CPF inclus) de leur masse salariale à la formation professionnelle versé à l'OPCA de la branche, réparti conformément aux contraintes réglementaires applicables à la taille de l'entreprise.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 25

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 1^{er} décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

Article 26

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Par dérogation, cet accord s'applique également aux gérants mandataires visés par l'accord national du 12 novembre 1951 dont les partenaires sociaux souhaitent qu'ils puissent bénéficier, malgré leur statut de non-salarié, des possibilités de formation offertes aux responsables de magasin salariés. Pour ce faire, les dépenses de formation seront, de manière dérogatoire, prises en charge par la coopérative.

Article 27

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Article 28

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 29

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(16 octobre 2014)**

ACCORD DU 25 JUIN 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE GARANTIE
DE FRAIS DE SANTÉ À ADHÉSION OBLIGATOIRE

NOR : ASET1550731M

IDCC : 3205

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux coopératives et entreprises du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs ainsi qu'à leurs filiales soumises à la présente convention.

Salariés bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises susvisées.

Dispense d'adhésion

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sous réserve de respecter les conditions et formalités requises, peuvent demander à être dispensés d'adhérer aux dispositions de cet accord :

- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat d'un CDD ou d'un contrat de mission inférieur à 12 mois ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU ou de l'aide à la complémentaire santé (ACS) ;
- le salarié déjà couvert par des garanties à titre obligatoire, y compris comme ayant droit, à condition de le justifier chaque année ;

- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé lors de la mise en place du régime (ou lors de son entrée dans le régime) pour la seule durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance de son contrat individuel ;
- le salarié à temps partiel pour lequel la cotisation salariale représenterait au moins 10 % de sa rémunération brute ;
- un des deux membres d'un couple travaillant dans la même entreprise (la possibilité leur est offerte de s'affilier séparément ou ensemble, un des deux membres du couple pouvant être ayant droit de l'autre affilié en propre).

Les salariés souhaitant bénéficier d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur demande par écrit 2 mois avant l'échéance annuelle du contrat ;
- réitérer leur volonté d'être dispensé d'adhérer lors de chaque échéance annuelle ;
- fournir des justificatifs à l'appui de chaque demande.

Ayants droit

Les ayants droit ne sont couverts par le présent accord qu'en cas de souscription des garanties complémentaires dont le coût est intégralement à la charge du salarié, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint le concubin, ainsi que la personne liée au salarié par un Pacs ;
- le ou les enfants de moins de 18 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Article 2

Obligation conventionnelle de couverture

Le présent accord met à la charge des coopératives une obligation conventionnelle d'instauration d'une couverture de frais de santé pour les salariés à titre individuel au titre du seul contrat collectif mis en œuvre pour l'ensemble des salariés.

L'adhésion est obligatoire, en dehors des cas de dispense énumérés à l'article 1^{er}, aucun salarié ne pourra s'opposer au précompte de sa quote-part de cotisation et l'absence de cotisation du salarié au régime collectif exonère l'employeur de toute obligation en matière de couverture de frais de santé.

Cette contribution est répartie à égalité entre la coopérative et le salarié.

Les contrats souscrits dans le cadre de la mobilisation de cette obligation conventionnelle doivent respecter le panier de soins et les conditions des contrats responsables et à degré élevé de solidarité et se conformer au cahier des charges de ce type de contrats.

Les garanties offertes doivent être au minimum celles décrites dans l'annexe jointe au présent accord.

Les garanties ainsi offertes ont pour objectif de compléter les remboursements de la sécurité sociale :

- soit sur le tarif des remboursements effectués par la sécurité sociale (TSS) ;
- soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit selon un remboursement forfaitaire (prothèses...).

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les remboursements ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire après les indemnisations de toute nature, cette règle jouant acte par acte.

La couverture exclut la prise en charge de :

- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- la participation forfaitaire mise à la charge de l'assuré pour les actes et consultations ;

- les franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires ;
- les surcoûts, par rapport aux conditions de prise en charge par la sécurité sociale, liés au choix de l'intéressé.

Article 3

Choix de l'organisme gestionnaire

Le choix de l'organisme de gestion du contrat est laissé à la libre appréciation de chaque coopérative, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, pour la mise en place ou pour chaque renouvellement de contrat selon les conditions réglementaires en vigueur.

Les contrats déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord.

Article 4

Obligations des organismes gestionnaires

L'entreprise doit vérifier que l'organisme gestionnaire qu'elle choisit fournit à chaque salarié concerné une plaquette explicative présentant l'étendue de la couverture souscrite.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme gestionnaire désigné est tenu de proposer, pour les salariés couverts par le présent régime obligatoire :

- une couverture spécifique à destination des anciens salariés (si elle est souscrite juste après le départ), dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 1,5 fois la cotisation totale (salariale et patronale) pour un actif ;
- le financement des pathologies antérieures à l'entrée en application de l'accord d'entreprise ;
- une gamme, à la charge exclusive du salarié :
 - de garanties complémentaires en direction des ayants droit ;
 - de couvertures optionnelles complémentaires ;
- en cas de contrat personnalisé, un état annuel des coûts.

Article 5

Cas de maintien des droits

L'adhésion au contrat prend fin à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise. Toutefois, par exception dans les cas suivants, des garanties doivent être proposées, en respect des dispositions réglementaires en vigueur :

Rupture ouvrant droit à portabilité

Dans les conditions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié et les dispositions réglementaires en vigueur, et dans les limites fixées, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, les anciens salariés peuvent demander à bénéficier d'un maintien temporaire de leur couverture dans les conditions antérieures.

Départ à la retraite

Possible maintien de la couverture, conformément aux dispositions de la loi n° 89-2009 du 31 décembre 1989.

Conditions :

- paiement de l'intégralité de la cotisation par l'ancien salarié selon les modalités prévues dans l'entreprise ;
- demande de maintien à formuler par l'ancien salarié dans les 6 mois de son départ à la retraite.

Article 6

Portée juridique de l'accord

Les cotisations afférentes à la couverture des garanties visées par le présent accord ainsi que les évolutions futures entérinées par les partenaires sociaux s'imposent à l'ensemble des salariés visés par le présent accord, hors ceux visés par les dispenses d'adhésion et cas d'exclusion de l'article 1^{er} « Champ d'application ».

Article 7

Mise en œuvre en entreprise

Le présent accord est d'application directe après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Les coopératives peuvent adapter les dispositions du présent accord sous réserve de proposer des garanties globalement équivalentes sans pouvoir déroger au caractère obligatoire de la couverture et à son application à l'ensemble des salariés inclus dans le champ d'application.

Article 8

Entrée en application et délai de mise en œuvre

Le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2016.

Chaque coopérative dispose d'un délai maximal de 6 mois à compter de la date à laquelle elle est concernée par cet accord pour sa mise en œuvre effective.

Article 9

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'agrément auprès des services compétents. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

	GARANTIES Prestations de sécurité sociale et indemnisation mutuelle
Consultations :	
– généraliste	100 % BR
– spécialiste	125 % BR
– chirurgie	150 % BR
Pharmacie	100 % BR
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	125 % BR
Prothèses dentaires	200 % BR
Verres et monture	Forfait 200 €
Lentilles	Forfait 150 €
	La garantie s'applique par période de 2 ans, sauf pour les mineurs et en cas d'évolu- tion de la vue.
Cures thermales	100 % BR
Hospitalisation	100 % BR
Forfait journalier	100 % BR
Chambre individuelle	55 € par jour
Analyses et examens	100 % BR
Kinésithérapie	100 % BR
Transport	100 % BR
BR : base de remboursement par la sécurité sociale.	

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 53 DU 15 JUIN 2015

**RELATIF AUX CONDITIONS DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL
EN CAS DE CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN MARCHÉ PUBLIC**

NOR : ASET1550725M

IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les parties signataires souhaitent, par le présent accord, renforcer les conditions propres à garantir une concurrence saine et loyale, en favorisant le maintien des salariés dans l'emploi.

A cet effet, le présent accord clarifie le champ d'application de l'annexe V, encadre les relations entre entreprises sortantes et entrantes et apporte des garanties aux salariés en matière de parcours professionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public au sens de l'article 1^{er} du code des marchés publics.

Article 2

Personnels concernés

2.1. Salariés affectés au marché transféré

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être positionné sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- être affecté sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent, quels que soient leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalents temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise, de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondi suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

2.3. Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allouer les marchés, soit géographiquement, soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables, en application des articles précédents (cf. exemple annexé).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes.

1. Préablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalents temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;
- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité).

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activités).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

4. La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

Article 3

Organisation et modalités de transfert des contrats de travail

3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximal de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle, et ce dès la notification par le nouveau titulaire du marché repris.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivants et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail et avenants. En cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES).

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue.

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 3.3, au nouveau titulaire du marché.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.), l'ancienneté, l'emploi occupé et le coefficient attribué en application du III.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Entretien professionnel

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1-I du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

Cet entretien permet également d'apprécier si, au cours des 6 dernières années, le salarié a :

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

3.4.6. Salariés protégés

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Article 4

Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail.

Article 5

Bilan d'application

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 8

Application

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Article 9

Commission d'interprétation

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 10

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Article 11

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

ANNEXE

Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalents temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	NOMBRE DE SALARIÉS affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	TEMPS D'AFFECTATION sur le marché initial	NOMBRE DE SALARIÉS équivalents temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables.

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés ;

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité).

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an × 98,6 salariés équivalents temps plein) ;

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;
- à la collecte sélective représente 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;
- à la collecte de déchets verts représente 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot.

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés.

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés.

Pour le déchet vert :

$$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés, soit selon la règle de l'arrondi } 5 \text{ salariés.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots.

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 18,42, \text{ soit } 18 \text{ conducteurs.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 11,96, \text{ soit } 12 \text{ conducteurs.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 1,61, \text{ soit } 2 \text{ conducteurs.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 36,85, \text{ soit } 37 \text{ équipiers de collecte.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 23,92, \text{ soit } 24 \text{ équipiers de collecte.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 3,23, \text{ soit } 3 \text{ équipiers de collecte.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,80, \text{ soit } 1 \text{ agent.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,52, \text{ soit } 1 \text{ agent.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,07, \text{ soit } 0 \text{ agent.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,46, \text{ soit } 1 \text{ mécanicienne.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,30, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,04, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire :

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

Brochure n° 3297

Convention collective nationale

**IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)**

ACCORD DU 12 MAI 2015

**RELATIF À L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR FAFIH
ET À L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE**

NOR : ASET1550715M

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur 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 l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue,

PRÉAMBULE

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme est traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques, technologiques et sociologiques de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le tourisme, l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation – les CRPEF – la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

A cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme proactif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du FAFIH et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il annule et remplace l'accord du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Article 2

Dénomination

Le FAFIH, OPCA des activités du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs, prend la dénomination suivante : « FAFIH – Tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs ».

Ci-après « FAFIH » dans le texte.

Article 3

Siège et forme juridique

Le FAFIH, situé 3, rue de la Ville-l'Evêque à Paris 8^e, est l'organisme paritaire collecteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement...

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale. Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 4

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole et des DROM.

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités nationales (hors DROM) », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être élargi par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

CHAPITRE II

MISSIONS DU FAFIH

Article 5

Définir une politique générale emploi-formation

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leurs politique et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, d'évoluer et de développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteurs de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou de se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Article 6

Un objectif : optimiser et faciliter l'accès à la formation

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard, le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises, sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

Article 6.1

Particularité du secteur : les saisonniers

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

Article 7

Développer l'ingénierie des compétences et la qualification

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

Article 8

S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, d'apprentissage et de contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée de l'alternance au sein de la filière du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs qui ménagent aussi les particularités de chaque branche.

Ainsi le rassemblement autour de ces activités au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'Etat et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance – professionnalisation et apprentissage – au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

De plus, la mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'Education nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et à enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

Article 9

Moyens : les services de proximité

A la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprise, un service d'information, de conseil, de diagnostic, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formation professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

CHAPITRE III

COLLECTE ET GESTION DES CONTRIBUTIONS

Article 10

Montant des contributions et sections financières

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10.1

Contributions légales

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

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

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

b) Entreprises employant au moins 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise.

1. Entreprises de 10 à 49 salariés

- plan de formation : 0,20 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,15 % ;
- FPSP : 0,15 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

2. Entreprises de 50 à 299 salariés

- plan de formation : 0,10 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

3. Entreprises d'au moins 300 salariés

- professionnalisation : 0,40 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

Article 10.2

Contributions supplémentaires

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de branche et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire relève exclusivement de l'initiative de l'entreprise. Ce versement donne accès à un ensemble de services personnalisés. L'objectif est de permettre l'optimisation du financement des projets de formation adaptés à l'entreprise en fonction de ses besoins et de ses spécificités, dans le cadre d'une négociation bilatérale FAFIH/entreprise.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

Article 10.3

Sections financières

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section. Ces sections comprennent :

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

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

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. Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

Article 11

Mutualisation des fonds collectés

Article 11.1

Contributions légales

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

Article 11.2

Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

Article 11.3

Contributions volontaires

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

Article 12

Autres ressources

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP, FSE... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 13

Affectation des ressources

A la date de conclusion du présent accord, l'affectation des ressources est la suivante.

Elle pourra faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

Article 13.1

Plan de formation du FAFIH

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Article 13.2

Professionnalisation du FAFIH

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective ;
- aux coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

Article 13.3

CPF

Les ressources de l'OPCA FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration, sur proposition des SPP.

Article 14

Taxe d'apprentissage

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

A compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014, les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe au FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative et une aide à la déclaration de la taxe...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Article 15

Gestion comptable

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct, comme indiqué à l'article 10.3 du présent accord, de cinq sections financières : FPSP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, plus une pour la taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

CHAPITRE IV

GOUVERNANCE DU FAFIH

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

Article 16

Conseil d'administration du FAFIH

Chaque branche dispose au moins d'un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

A titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;

- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

Article 16.1

Groupes paritaires ad hoc

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes *ad hoc* rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

Article 17

Sections professionnelles paritaires (SPP)

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont chargées de proposer au conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur paritaire les orientations, priorités de formation et les conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles concernées.

Elles représentent les activités identifiées dans les CCN visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration, qui est le garant des équilibres financiers. A ce titre, elle dispose des éléments d'information nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi ainsi que sur les moyens à y consacrer. A ce titre, la SPP est chargée de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 18

Comité de liaison interbranches

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

Article 19

Gouvernance régionale : les commissions régionales paritaires emploi et formation (CRPEF-IH)

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Elles ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les conseils régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en région.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associées à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires. Elle s'exerce en liaison avec le conseil d'administration, qui valide les projets avant toute contractualisation.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche, mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Demande d'extension

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Article 21

Applicabilité

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 22

Modification. – Dénonciation

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

Article 23

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 12 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CDF ;
SNRC ;
FAGIHT ;
SNRPO ;
FNBF ;
SCMF ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I CHAMP D'APPLICATION

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel	NAF 56.10A
Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10B
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.29B
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.21Z
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56.30Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés tabacs	NAF 93.11Z
Centres de bowling	NAF 55.90Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 96.04Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 92.00Z
Casinos jeux	

Brochure n° 3362

Convention collective

**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)**

AVENANT DU 3 JUILLET 2015

MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550724M

IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008.

Article 1^{er}

Suite à une modification du découpage territorial par le décret n° 2014-240 du 25 février 2014, les cantons du département du Doubs ont été profondément revus. Le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 prévoyait que ladite convention s'appliquerait au Territoire de Belfort ainsi qu'à l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons de Maîche et du Russey.

Avec le nouveau découpage, le canton du Russey a été supprimé. Les communes qui le composaient dépendent désormais des cantons de Morteau ou de Valdahon. Quant au nouveau canton de Maîche, il intègre certaines communes des anciens cantons d'Hérimoncourt et de Saint-Hippolyte. Par ailleurs, deux communes de l'ancien canton de Pont-de-Roide font à présent partie du canton de Valdahon.

Afin de conserver le même ressort géographique d'application de la convention collective de Belfort-Montbéliard, il a été convenu de modifier l'article 1^{er} « Champ d'application ».

Article 2

L'article 1^{er} de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Entreprises visées

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des industries métallurgiques et des métiers de la métallurgie du Territoire de Belfort et des cantons suivants du département du Doubs :

- Audincourt ;
- Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ;
- Bethoncourt ;
- Montbéliard ;
- Valentigney.

La présente convention s'appliquera également aux communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et aux communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche, du canton de Valdahon.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises dont l'activité est comprise dans l'accord national de la métallurgie du 16 janvier 1979 modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe I.

1.2. Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements visés à l'alinéa ci-dessus même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie. »

Article 3

Application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur lorsque les deux conditions cumulatives suivantes seront remplies :

- la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant ;
- la publication de l'arrêté d'extension de la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015.

Article 4

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant a été établi en 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 déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

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

Fait à Exincourt, le 3 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Manche)**

(9 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,
Journal officiel du 26 novembre 1976)

AVENANT N° 36 DU 15 JUIN 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550721M

IDCC : 828

Entre :

L'UIMM de la Manche,

D'une part, et

Le SMNO CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

L'URM CFDT,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit à l'issue de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail, ouverte le 27 février 2015, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991.

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. – Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 35 du 26 mai 2014 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE III

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 4,40 € au 1^{er} juillet 2015.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2015

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2015 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minimaux, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2015

4.1. A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
1	140	17 550
2	145	17 560
3	155	17 570
4	170	17 750
5	180	17 790
6	190	17 985
7	215	18 200
8	225	18 325
9	240	19 045
10	255	19 940
11	270	21 045
12	285	22 035
13	305	23 545
14	335	26 050
15	365	28 325
16	395	30 265

4.2. A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
7	215	18 380
9	240	19 560
10	255	20 350

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
12	285	22 850
13	305	24 570
14	335	26 880
15	365	28 960
16	395	30 470

Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 15 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3341

Convention collective

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 19 JUIN 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550728M
IDCC : 2615

Entre :

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème applicable à partir de l'année 2015.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991 est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 5

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2016.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 19 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations effectives garanties pour l'année 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG 2015
I	1	140	17 491
	2	145	17 534
	3	155	17 555
II	1	170	17 773
	2	180	17 839
	3	190	17 973
III	1	215	18 410
	2	225	18 579
	3	240	19 670
IV	1	255	20 414
	2	270	21 258
	3	285	22 300
V	1	305	23 865
	2	335	26 327
	3	365	30 145
		395	32 536

Brochure n° 3341

Convention collective

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 19 JUIN 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1550729M

IDCC : 2615

Entre,

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1^{er} juillet 2015.

Article 1^{er}

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,36 € à compter du 1^{er} juillet 2015, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 19 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minimaux hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point : 5,36		
						ATAM	Ouvriers ⁽¹⁾	Maîtrise d'atelier ⁽²⁾
I	1	140		O1		750,40	787,92	
	2	145		O2		777,20	816,06	
	3	155		O3		830,80	872,34	
II	1	170		P1		911,20	956,76	
	2	180				964,80		
	3	190		P2		1 018,40	1 069,32	
III	1	215		P3	AM1	1 152,40	1 210,02	1 233,07
	2	225				1 206,00		
	3	240		TA1	AM2	1 286,40	1 350,72	1 376,45
IV	1	255		TA2	AM3	1 366,80	1 435,14	1 462,48
	2	270		TA3		1 447,20	1 519,56	
	3	285		TA4	AM4	1 527,60	1 603,98	1 634,53
V	1	305			AM5	1 634,80		1 749,24
	2	335			AM6	1 795,60		1 921,29
	3	365			AM7	1 956,40		2 093,35
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.								

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

ACCORD DU 23 JUIN 2015

MODIFIANT LES ARTICLES LIÉS À LA PARENTALITÉ

NOR : ASET1550717M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées pour modifier les articles 21, 40, 59, 22, 41, 60 et 27, 46, 65 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées afin que la notion de « parent » soit substituée à celle de « père » ou de « mère ».

La notion de parent n'est pas précisément définie par les dispositions légales. Elle renvoie à des réalités d'ordre biologique et recouvre également l'adoption. Le terme « parent » remplace toutefois progressivement les notions de « père » et de « mère » dans les dispositions légales et conventionnelles.

Ce remplacement progressif résulte notamment des évolutions suivantes :

- l'octroi progressif aux pères de droits de même nature que ceux dont bénéficient les mères ;
- l'ouverture du mariage/de la parentalité aux couples de personnes de même sexe.

Ainsi, en substituant le terme « parent » aux termes « père » et « mère », les parties signataires souhaitent s'inscrire dans la lignée des évolutions législatives et réglementaires guidées par les principes d'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discrimination fondée sur la situation familiale.

Article 1^{er}

Congés annuels (art. 21, 40 et 59)

Le présent accord annule et remplace les articles 21, 40 et 59 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 21

Employés

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

« Article 40

Techniciens et agents de maîtrise

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

« Article 59

Cadres

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de faute lourde, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes – limitées à 1 an – d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux.

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25, 44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail.

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

Article 2

Congés exceptionnels (art. 22, 41 et 60)

Le présent accord annule et remplace les articles 22, 41 et 60 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 22

Employés

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;
- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

« Article 41

Techniciens et agents de maîtrise

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;

- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

« Article 60

Cadres

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Événements familiaux :

- mariage de l'intéressé : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;
- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels – à prendre au moment de l'événement – sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, peut se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois. »

Article 3

Parentalité (art. 27, 46 et 65)

Le présent accord annule et remplace les articles 27, 46 et 65 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

« Article 27

Employés

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recom-

mandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel. »

« Article 46

Techniciens et agents de maîtrise

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;

– soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel. »

« Article 65

Cadres

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant.

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir – sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture – de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois.

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel. »

Article 4

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} septembre 2015.

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Révision

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque signataire ou adhérent

et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 6

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi que les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible en vue de déterminer le calendrier des négociations, au plus tard dans un délai de 6 mois au total, soit 3 mois suivant l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 7

Extension

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

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;

UPE ;

SPG ;
SNPTV ;
UDECAM ;
UNIREL.

Syndicats de salariés :

UNSA spectacle ;
FEC FO ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CGC ;
F3C CFDT ;
SNP CFTC.

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 2 DU 26 JUIN 2015
À L'ANNEXE I RELATIVE À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550723M
IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FNOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Maintien des taux actuels

Les taux de cotisation contractuels et les taux d'appel des cotisations fixés par l'avenant n° 1 à l'annexe I du 8 septembre 2014 sont maintenus à compter du 1^{er} avril 2015 pour une durée indéterminée.

Pour rappel, les taux de cotisation contractuels sont fixés aux niveaux suivants depuis le 1^{er} octobre 2014 :

(En pourcentage.)

	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		ALSACE-MOSELLE		
				Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18	0,43	0,43	0,18	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25

	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		ALSACE-MOSELLE		
				Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
				TA/TB	TA	TB
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

Pour rappel, le taux d'appel des cotisations est, quant à lui, fixé aux niveaux suivants depuis le 1^{er} octobre 2014 :

(En pourcentage.)

	Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC		ALSACE-MOSELLE		
				Cotisations des non-affiliés à l'AGIRC	Cotisations des affiliés à l'AGIRC	
				TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13	0,43	0,43	0,14	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,15	0,25	0,25	0,15	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24	0,34	0,34	0,28	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	0,90	1,50	1,50	0,97	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,44	0,40	1,10	0,96	1,08	1,78
Cotisation totale	1,34	1,90	2,60	1,93	2,58	3,28

Article 2

Définition des périodes de révision des taux

L'article 1.5 de l'annexe I est complété comme suit :

« Les taux de cotisation contractuels et les taux d'appel des cotisations sont révisables au 1^{er} juillet de chaque année.

En cas d'alerte de l'un des organismes assureurs au cours de la période annuelle, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations afin d'ajuster les taux aux besoins de charge du régime de prévoyance. »

Article 3

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

AVENANT N° 3 DU 17 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'ORDRE DES TUTEURS

NOR : ASET1550719M

PRÉAMBULE

Soucieux de donner aux tuteurs les compétences indispensables en matière de santé et de sécurité au travail, le conseil de l'ordre des tuteurs des travaux publics, réuni le 10 décembre 2014, a décidé d'intégrer dans le référentiel de formation des tuteurs des travaux publics la recommandation R. 460 de la CNAMTS, intitulée « Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise ».

A cette occasion, le conseil de l'ordre des tuteurs des travaux publics fait remarquer qu'il serait judicieux de rénover le contenu pédagogique de la formation des tuteurs afin de la rendre plus dynamique et efficace en synthétisant notamment la partie dédiée au rôle pédagogique du tuteur.

En conséquence, les parties signataires conviennent de porter la durée de la formation des tuteurs à 3 jours, tout en maintenant un haut niveau de qualité et une spécialisation travaux publics.

Grâce à ces différentes rénovations, les parties signataires entendent relancer la formation des tuteurs des travaux publics aujourd'hui fortement concurrencée par des formations plus courtes extérieures à la branche et donner une nouvelle dynamique au tutorat, qu'elles considèrent comme un vecteur indispensable à l'insertion durable de celles et ceux qui rejoignent les entreprises de travaux publics.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3, 1°, de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 modifié, relatives à la durée de la formation du tuteur, sont modifiées comme suit :

« Avoir reçu une formation de tuteur de 3 jours », la suite étant sans changement.

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTP ;

FNSCOP.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction.

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 30 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550720M

IDCC : 1821

Entre :

La FCVMM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100 et qu'aucun salaire ne peut être au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 465,96 €.

Une hausse de 0,8 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2014 est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
100	1 457,52
115	1 465,96
125	1 472,23
135	1 485,11

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
145	1 503,29
160	1 530,54
175	1 558,03
190	1 585,05
205	1 612,31
220	1 639,58
230	1 657,73
245	1 782,34
260	1 913,41
275	2 044,49
290	2 175,57
315	2 394,03
330	2 646,37
345	3 074,81
385	3 139,26
440	3 349,76
490	3 731,94
550	4 156,39
660	4 857,13
770	5 557,78
880	6 258,48

Article 2

Egalité professionnelle

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Article 3

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent pour se réunir d'ici à la fin de l'année 2015 afin de définir l'agenda social 2016 et d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

Article 4

Caractère normatif et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2015 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 81 du 9 juin 2015 relatif à la modification de l'annexe IV	109
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 2 du 27 mai 2015	112
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 4 du 8 juillet 2015	116
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 22 juin 2015	125
Sélection et reproduction animale (entreprises) : accord collectif cadre du 15 juin 2015 sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical.....	130

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 81 DU 9 JUIN 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE IV

NOR : *AGRS1597248M*
IDCC : 7009

Entre :
La CFA ;
Le SNA,
D'une part, et
Le SNCEA CFE-CGC ;
La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri ;
La FGTA FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre le régime de prévoyance des salariés non cadres, prévu à l'article 33 et à l'annexe IV de la convention collective, en conformité avec le dispositif de portabilité des garanties « prévoyance » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Portabilité des garanties

L'annexe IV est complétée par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

« 5. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance 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, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

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. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

Article 2

Modification des taux de cotisations

Le paragraphe 4 « Cotisations » de l'annexe IV est ainsi modifié :

« Les taux de cotisations afférents aux garanties de prévoyance sont modifiés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Incapacité temporaire	0,43	0,73	1,16
Invalidité	0,11	0,49	0,60
Capital décès	0,20	–	0,20
Rente de conjoint	0,35	–	0,35
Rente éducation	0,11	0,03	0,14
Contribution exceptionnelle	0,13	0,08	0,21
Total	1,33	1,33	2,66

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juin 2015 concernant le dispositif de portabilité et au 1^{er} juillet 2015 s'agissant des taux de cotisations.

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

AVENANT N° 2 DU 27 MAI 2015

NOR : AGRS1597246M

IDCC : 7001

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche bétail et viande ont procédé à la mise en conformité de l'accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande au regard des dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Ce décret définit le nouveau « cahier des charges » des contrats complémentaires en santé dits « responsables ».

Le présent avenant procède à une mise en conformité de l'accord au regard des dispositions du décret précité, plus particulièrement en ses dispositions relatives au dispositif du contrat d'accès aux soins (CAS).

Article 1^{er}

Tableau des garanties

L'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord du 3 décembre 2009, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2014, est abrogée et remplacée par l'annexe I jointe au présent avenant.

Article 2

Adhésion à l'accord collectif du 3 décembre 2009

Les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord collectif du 3 décembre 2009 mais signataires du présent avenant déclarent adhérer en totalité et sans réserve audit accord.

Article 3

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent en ce qui concerne les dispositions de l'article 1^{er} relatives au « Tableau des garanties » de l'annexe I.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
TABLEAU DES GARANTIES

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles en complément de la MSA, dans la limite des frais réels engagés
Honoraires médicaux Consultations, visites généraliste Consultations, visites spécialiste Analyses Auxiliaires médicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicures, orthopédistes, sages-femmes)	50 % de la BR médecins CAS / 30 % de la BR médecins non CAS 100 % de la BR médecins CAS / 80 % de la BR médecins non CAS 40 % de la BR 40 % de la BR
Actes de prévention Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code	100 % du TM
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins CAS / 150 % de la BR médecins non CAS (*)
Radiologie Actes d'imagerie, d'échographie	50 % de la BR médecins CAS / 30 % de la BR médecins non CAS
Actes techniques médicaux	50 % de la BR médecins CAS / 30 % de la BR médecins non CAS
Pharmacie	100 % du TM
Vaccins non pris en charge par la MSA (prescrits médicalement)	100 € par an
Dentaire Soins Orthodontie Prothèses prises en charge par la MSA	30 % de la BR 55 % de la BR 190 % de la BR + 300 € par an
Optique Enfants (moins de 18 ans) Un équipement (monture + 2 verres). Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement. Monture 2 verres simples 1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la MSA	75 € 219 € 219 € 219 € 390 % de la BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles en complément de la MSA, dans la limite des frais réels engagés
<p>Lentilles non prises en charge par la MSA</p> <p>Adultes (18 ans et plus)</p> <p>Un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue. Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement.</p> <p>Monture</p> <p>2 verres simples</p> <p>1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe</p> <p>2 verres complexes ou hypercomplexes</p> <p>Lentilles prises en charge par la MSA</p> <p>Lentilles non prises en charge par la MSA</p>	<p>100 € par année civile et par bénéficiaire</p> <p>150 €</p> <p>266 €</p> <p>266 €</p> <p>266 €</p> <p>390 % de la BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire</p> <p>100 € par année civile et par bénéficiaire</p>
<p>Appareillage, prothèses médicales</p> <p>Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages</p>	<p>40 % de la BR</p>
<p>Hospitalisation médicale et chirurgicale hors ambulatoire</p> <p>Frais de soins et séjour en secteur conventionné</p> <p>Frais de soins et séjour en secteur non conventionné</p> <p>Dépassements d'honoraires (en secteur conventionné ou non)</p>	<p>100 % du TM</p> <p>De 0 % à 20 % de la BR</p> <p>150 % de la BR</p>
<p>Forfait hospitalier</p>	<p>Frais réels</p>
<p>Chambre particulière</p>	<p>25 € par jour</p>
<p>Transport terrestre</p>	<p>35 % de la BR</p>
<p>Maternité</p> <p>Prime de naissance</p>	<p>200 €</p>
<p>Garanties supplémentaires</p> <p>Sevrage tabagique (médicaments, patches)</p> <p>Dietéticien (consultation)</p> <p>Ostéopathie (dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou par un kinésithérapeute possédant un diplôme d'Etat)</p>	<p>50 € par an</p> <p>30 € dans la limite de 2 consultations par an</p> <p>40 € dans la limite de 2 consultations par an</p>
<p>SMI Assistance</p>	<p>Garanties souscrites auprès de FIDELIA</p>
<p>BR : base de remboursement de la MSA.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>Sauf indication contraire dans le tableau ci-dessus, en secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'autorité.</p> <p>Médecins CAS : médecins ayant signé le contrat d'accès aux soins.</p> <p>Médecins non CAS : médecins n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins. Contrat d'accès aux soins : dispositif par lequel les médecins s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.</p> <p>Pour savoir si votre médecin adhère au CAS ou non, rendez-vous sur http://ameli-direct.ameli.fr/.</p> <p>(*) Pour les médecins non CAS, le cumul du remboursement de la sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 225 % de la BR, quels que soient le régime et la situation géographique.</p> <p>Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat.</p>	

Brochure n° 3604

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

AVENANT N° 4 DU 8 JUILLET 2015

NOR : AGRS1597247M

IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, il a été procédé à l'aménagement des tableaux de garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Article 1^{er}

Aménagement des garanties

Les tableaux de garanties annexés à l'accord du 2 février 2011, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 23 avril 2014, sont abrogés et remplacés par ceux figurant en annexe I du présent avenant.

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 8 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAUX DES GARANTIES À EFFET DU 1^{ER} JANVIER 2016

Régime hors Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de praticiens : généralistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Honoraires de praticiens spé- cialistes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infir- miers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, ortho- phonistes, orthoptistes	60 % BR	40 % BR	40 % BR
Sages-femmes	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 70 % BR	40 % ou 30 % BR	40 % ou 30 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention responsables inclus ⁽²⁾)	35 % à 70 % BR	65 % à 30 % BR	65 % à 30 % BR

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 %	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 %	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an, avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Equipelement verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 300 €	95 % BR + forfait 350 €
Equipelement verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 450 €
Equipelement verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	95 % BR + forfait 400 €	95 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le ré- gime de base	60 % BR	95 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base		Forfait 200 €	Forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acqui- sition de l'équipement, avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Equipelement verres unifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 300 €	395 % BR + forfait 350 €
Equipelement verres mixtes ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 450 €
Equipelement verres multifocaux ⁽⁴⁾	60 % BR	395 % BR + forfait 400 €	395 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le ré- gime de base	60 % BR	395 % BR + forfait 200 €	395 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % BR ou 100 % BR	130 % à 100 % BR	180 % à 150 % BR
Orthodontie refusée par le ré- gime de base	–	–	–

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Prothèses dentaires rembour- sées par le régime de base (hors couronnes implanto-portées)	70 % BR	140 % BR + forfait 300 €	250 % BR + forfait 300 €
Appareillage			
Fournitures médicales, panse- ments, gros et petits appareil- lages, prothèses sauf prothèses auditives	60 % à 100 % BR	40 % ou 0 % BR	40 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	60 % BR	40 % BR	255 % BR + forfait de 400 € par appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Dépassements d'honoraires Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnant (en- fant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 % BR	20 % ou 0 % BR	20 % ou 0 % BR
Forfait journalier hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pris en charge	65 % BR	35 % BR	35 % BR
Prime de naissance	–	200 €	200 €
Forfait actes lourds « 18 € » ⁽⁷⁾	–	100 % du forfait	100 % du forfait
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio- pathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	–	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire
<p>(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – scellement des sillons avant 14 ans ; – bilan du langage avant 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; 			

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
<p>– dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;</p> <p>– vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres unifocaux :</p> <p>– verres unifocaux simples (catégorie A) : verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;</p> <p>– verres unifocaux complexes (catégorie C) : verres à 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.</p> <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <p>Verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Forfait actes lourds : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Régime Alsace-Moselle

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement du régime de la sécurité sociale dans la limite des frais réellement engagés.

Les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour l'équipement optique).

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Frais médicaux			
Honoraires de praticiens : généralistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Honoraires de praticiens spécia- listes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	–
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	–	70 % BR

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	–	50 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infir- miers, kinésithérapie, pédicures, pédicures-podologues, ortho- phonistes, orthoptistes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Sages-femmes	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Radiographie, électroradiologie, imagerie et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Autres actes médicaux (actes de prévention responsables inclus ⁽²⁾)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	90 %	10 % BR	10 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	80 %	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical « faible »	15 %	85 % BR	85 % BR
Optique			
Enfants de moins de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et par an, avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 300 €	65 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	65 % BR + forfait 400 €	65 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le ré- gime de base	90 % BR	65 % BR + forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Adultes de plus de 18 ans : équipement verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾ à partir de la date d'acqui- sition de l'équipement, avec un plafond maximum de 150 € pour la monture.			
Équipement verres unifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 300 €	365 % BR + forfait 350 €
Équipement verres mixtes ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 400 €	365 % BR + forfait 450 €
Équipement verres multifocaux ⁽⁴⁾	90 % BR	365 % BR + forfait 400 €	365 % BR + forfait 500 €
Lentilles remboursées par le ré- gime de base	90 % BR	365 % BR + forfait 200 €	365 % BR + forfait 250 €

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait 200 €	Forfait 250 €
Chirurgie de l'œil	–	–	Forfait de 150 € par œil
Dentaire			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlay/onlay)	90 % BR	10 % BR	10 % BR
Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthodontie refusée par le ré- gime de base	–	–	–
Prothèses dentaires rembour- sées par le régime de base (hors couronnes implanto-portées)	90 % BR	120 % BR + forfait 300 €	230 % BR + forfait 300 €
Appareillage			
Fournitures médicales, panse- ments, gros et petits appareil- lages, prothèses sauf prothèses auditives	90 % à 100 % BR	10 % ou 0 % BR	10 % ou 0 % BR
Prothèses auditives acceptées	90 % BR	10 % BR	225 % BR + forfait 400 € par appareil
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (hors psychiatrie), maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	–
Dépassements d'honoraires	–	150 % BR	250 % BR
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	150 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Frais de lit d'accompagnant (en- fant de moins de 16 ans) ⁽⁶⁾	–	25 € par jour	25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en psychiatrie			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	–
Forfait journalier hospitalier	–	100 % FR	100 % FR
Divers			
Transport pris en charge	100 % BR	–	–
Prime de naissance	–	200 €	200 €

GARANTIES en pourcentage de la base de remboursement (BR)	CCVF		
	Remboursements régime de sécurité sociale	Remboursements garanties de base hors remboursements sécurité sociale	Remboursements garanties en option (y compris garanties de base) hors remboursements sécurité sociale
Forfait actes lourds « 18 euros » ⁽⁷⁾	–	100 % du forfait	100 % du forfait
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio- pathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	–	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 80 € par an et par bénéficiaire
<p>(1) Pour les actes non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (voir liste ci-dessous) à la date du 18 novembre 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – scellement des sillons avant 14 ans ; – bilan du langage avant 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; – vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et pour les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres unifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres unifocaux simples (catégorie A) : verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; – verres unifocaux complexes (catégorie C) : verres à 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. <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres multifocaux complexes (catégorie C) et très complexes (catégorie F : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries). <p>(5) Limité à 90 jours.</p> <p>(6) Limité à 60 jours.</p> <p>(7) Forfait actes lourds : il s'agit du ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>			

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Pyrénées-Atlantiques)
(27 novembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2010,
Journal officiel du 13 novembre 2010)

AVENANT N° 3 DU 22 JUIN 2015

NOR : AGRS1597250M

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Atlantiques ;

La FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;

Le SGA CFDT du Béarn ;

La FNAF CGT, section agriculture ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

Par ailleurs et afin de mettre le présent accord en conformité avec l'accord national du 10 juin 2008, les organisations signataires ont décidé d'ajouter un cas de dispense d'affiliation aux cas déjà prévus.

En conséquence, l'accord départemental du 27 novembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Dispenses d'affiliation

L'article 3 est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

3.1. Dispense d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander par écrit à l'employeur une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés à temps partiel et les apprentis ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs. Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 22 juin 2015, la demande de dispense doit être notifiée par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois d'application de ce dernier ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire, de diminution du niveau de prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et un seul de ces employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur chargé de gérer le régime. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prend effet le premier jour du mois suivant la demande et est alors irrévocable.

3.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté continue

Les salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté continue dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent accord à titre facultatif, moyennant le paiement intégral par leurs soins de la cotisation globale (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 "Cotisations".

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe A.

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice de cet accord pour son ou ses ayants droit moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article 7 "Cotisations".

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation des ayants droit est entièrement financée par le salarié, et l'organisme assureur en charge de la gestion du régime tel que mentionné à l'article 5 procède à la collecte de la cotisation auprès du salarié.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe A.

Garanties optionnelles

Les salariés peuvent souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires (niveau 1 ou niveau 2). L'adhésion aux garanties "optionnelles" doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant l'affiliation aux garanties "de base" et prendra effet au premier jour du mois suivant la réception du bulletin d'adhésion. Passé ce délai de 2 mois, tout salarié bénéficiaire des garanties "de base" a la possibilité d'adhérer aux garanties "optionnelles" au 1^{er} janvier de chaque année. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires est à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur en charge de la gestion du régime tel que mentionné à l'article 5 du présent accord.

Le salarié adhère :

- seulement pour lui-même, si l'extension des ayants droit n'a pas été retenue ;
- ou pour lui-même et ses ayants droit, dans le cas contraire.

Le changement de niveau pour un passage du niveau 1 au niveau 2 est autorisé chaque 1^{er} janvier, sous réserve que le salarié en fasse la demande auprès de l'organisme assureur avant le 30 novembre de l'année précédente.

Le niveau choisi par le salarié s'applique à l'ensemble de ses ayants droit.

Les garanties facultatives et optionnelles font l'objet de comptes séparés et sont mutualisées dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. »

Article 2

Cotisations

L'article 7 est modifié comme suit :

« 7.1. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la

mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme assureur, les signataires de l'accord et l'organisme assureur s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties au plus tôt à la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de "remboursement complémentaire de frais de santé" de base obligatoire est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égale, pour les exercices 2014 et suivants à :

1,20 % du PMSS

Elle est répartie comme suit :

- 15 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 6,00 € ;
- le restant étant à la charge du salarié.

Le salarié peut affilier facultativement ses ayants droit, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante, selon les options suivantes :

- faire garantir, dans les conditions prévues au paragraphe 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 2,42 % du PMSS ;
- faire garantir, dans les conditions prévues au paragraphe 3.2, le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou dont le contrat de travail est suspendu à l'issue de la période de gratuité de 3 mois, moyennant un taux de cotisation spécifique de 1,20 % du PMSS ;
- faire garantir, dans les conditions prévues au paragraphe 3.2, le remboursement des frais de santé complémentaires optionnels engagés par lui-même ou par lui-même et les membres de sa famille moyennant un taux de cotisation spécifique de :

Option 1 : – 1,43 % du PMSS pour le salarié bénéficiaire seul ;

– 4,18 % du PMSS pour le salarié et sa famille.

Option 2 : – 1,54 % du PMSS pour le salarié bénéficiaire seul ;

– 4,49 % du PMSS pour 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.

7.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement de la cotisation des garanties complémentaires de base obligatoires sont confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte d'Humanis Prévoyance, selon les termes d'un accord conclu entre eux.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme gestionnaire des cotisations dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité

sociale, procède, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Les cotisations pour la garantie facultative et la garantie optionnelle sont recouvrées selon les modalités définies dans le contrat d'assurance et de gestion administrative conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

7.3. Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} avril 2015 et au plus tard à la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

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

Fait à Pau, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**ACCORD COLLECTIF CADRE DU 15 JUIN 2015
SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

NOR : AGRS1597249M
IDCC : 7021

Entre :

Le SNCIA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNI CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires affirment leur attachement au dialogue social et rappellent l'importance des organisations syndicales dans la construction de dispositifs sociaux adaptés aux spécificités des activités de la branche et aux mutations économiques, sociales et juridiques auxquelles les entreprises du secteur doivent faire face.

Dans le souci commun de garantir la qualité du dialogue social, tant en entreprise qu'au niveau national, les parties signataires ont exprimé leur volonté de reconnaître l'action et l'implication des représentants du personnel et de faciliter, dans le respect des spécificités propres à chaque entreprise, l'exercice et l'efficacité de leurs mandats électifs et désignatifs.

Ils ont, en outre, souhaité rappeler que l'exercice d'un mandat représentatif ou d'une activité syndicale ne peut en aucun cas être pris en compte pour arrêter des décisions en matière notamment de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

A ce titre, les entreprises sont invitées à rechercher les modalités les plus adaptées pour concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle des intéressés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de travail du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales.

Article 2

Annualisation des heures de délégation

Les représentants du personnel élus ou désignés bénéficient de crédits d'heures de délégation mensuels conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cependant, compte tenu de la saisonnalité des activités de reproduction animale, les signataires du présent accord prévoient que, sur une période de référence correspondant à 1 année civile, à défaut d'utilisation dans sa totalité, 50 % du crédit d'heures de délégation légal disponible mensuellement pourront être reportés en vue d'un usage au plus tard au 31 décembre de chaque année.

Article 3

Crédit d'heures forfaitaire de préparation des commissions mixtes nationales

Pour faciliter la préparation des réunions de la commission mixte nationale, il est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche un crédit d'heures forfaitaire de 20 heures par année civile et par organisation syndicale.

Au début de chaque année civile, chaque organisation syndicale désigne, par écrit, auprès du SNCIA, le bénéficiaire du crédit d'heures forfaitaire national. La désignation mentionne le nom et l'entreprise du salarié bénéficiaire. En cas de modification en cours d'année, le changement de bénéficiaire est effectif à compter du lendemain de la réception par le SNCIA du courrier.

Le crédit d'heures forfaitaire national est pris en charge par l'entreprise du bénéficiaire. Il s'ajoute, le cas échéant, au crédit d'heures de délégation dont bénéficie l'intéressé.

Article 4

Développement en entreprise de nouveaux moyens de communication et d'information syndicale

Les signataires du présent accord rappellent que les dispositions légales relatives aux moyens de communication et d'information syndicale prévoient :

- l'affichage des communications syndicales sur des panneaux spécifiques réservés à cet usage, après transmission simultanée à l'employeur ;
- la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel ;
- la possibilité, par accord collectif d'entreprise, d'autoriser la mise à disposition de publications et de tracts de nature syndicale soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Compte tenu de spécificités liées notamment, d'une part, à l'exercice d'une activité professionnelle au service des éleveurs à l'extérieur de l'entreprise et, d'autre part, à la restructuration des entreprises et à l'accroissement de leurs effectifs sur un périmètre géographique de plus en plus étendu, les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que, à défaut d'accord spécifique, les modalités légales de communication syndicale sont rendues difficiles.

En conséquence, les entreprises ouvriront une négociation portant sur les moyens de communication syndicale dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Les entreprises disposant d'un accord collectif sur ce thème évalueront le dispositif en vigueur.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux aborderont notamment le thème de la neutralisation de la perte de salaire des représentants du personnel rémunérés avec une part variable.

Un bilan des moyens mis en œuvre en entreprise sur ce thème sera réalisé par le SNCIA 18 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5

Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle. La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au président du SNCIA en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission mixte nationale. Le SNCIA en assure la transmission à tous les membres de la commission mixte nationale.

La réunion de la commission mixte nationale doit intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Article 7

Notification et dépôt

En vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Article 8

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 9

Date d'application

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2015.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150330-000815

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
