

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/36 DU 26 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 36.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/36

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage.....	4
Bâtiment et travaux publics : accord du 30 juin 2015 relatif au statut du personnel des associations gestionnaires des CFA BTP	7
Bâtiment et travaux publics : accord du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les associations gestionnaires des CFA BTP	37
Bâtiment et travaux publics : accord du 30 juin 2015 relatif au temps partiel dans les associations gestionnaires des CFA BTP.....	43
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	49
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 17 juillet 2015 relatif au contrat de garanties frais de santé.....	63
Céramiques (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 44 du 11 juin 2015 relatif aux salaires.....	80
Chaussure (industrie [ouvriers, employés]) : accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ouvriers et employés pour l'année 2015	85
Chaussure (industrie [ETAM, cadres]) : accord du 19 février 2015 relatif aux salaires minima des ETAM et cadres pour l'année 2015.....	88
Gardiens, concierges et employés d'immeuble : avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN.....	91
Gardiens, concierges et employés d'immeuble : avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....	94
Immobilier : avenant n° 65 du 20 juillet 2015 relatif aux garanties collectives de prévoyance	103
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres.....	125
Récupération (industries et commerce) : accord du 9 juillet 2015 relatif aux CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé »	128
Récupération (industries et commerce) : accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité	129

Récupération (industries et commerce) : avenant n° 12 du 9 juillet 2015 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance	138
---	------------

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

ACCORD DU 26 JUIN 2015

RELATIF À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1550788M

IDCC : 1518

Les partenaires sociaux prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'alternance, notamment l'apprentissage, à travers, entre autres, des mesures financières incitatives. Ainsi, l'article L. 6243-1-1 du code du travail prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis pour les employeurs qui, entre autres conditions, relèvent d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

Les partenaires sociaux en ont pleinement conscience et ont déjà affirmé leur attachement à ce dispositif. Celui-ci s'est notamment traduit par :

- la signature d'une convention de partenariat relative au développement de l'apprentissage entre la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme social et familial et la CPNEF de l'animation, qui engage la branche à flécher des fonds vers le financement des CFA membres de la fédération et à participer à la gouvernance de ces organismes ;
- la signature d'un avenant à la convention collective de l'animation le 16 mars 2010, prévoyant une rémunération conventionnelle supérieure au minimum légal pour tous les titulaires d'un contrat d'apprentissage dans la branche de l'animation.

A titre indicatif, dans son rapport d'activité 2014, la fédération nationale des CFA recense, dans la branche de l'animation :

- 141 apprentis ;
- 85 structures employeuses d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance. Les employeurs de la branche favoriseront et faciliteront l'accueil d'apprentis dans le cadre de l'alternance et mettront tout en œuvre pour atteindre l'objectif fixé par la branche.

Cet accord sera classé en annexe après le titre VII de la convention collective nationale de l'animation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'animation.

Article 2

Priorités d'actions

La branche de l'animation se fixe les priorités d'actions suivantes pour développer l'apprentissage :

- participer au financement des centres de formation d'apprentis notamment au travers des fonds de la formation professionnelle fléchés vers l'OPCA de la branche dans le cadre d'une politique de la CPNEF et participer à leur gouvernance ;
- poursuivre le partenariat entre la branche de l'animation et la fédération nationale des CFA sport, animation, tourisme social et familial ;
- prendre en charge à 100 % la formation des maîtres d'apprentissage si l'employeur identifie et dégage un temps spécifique au maître d'apprentissage sur son temps de travail pour accompagner l'apprenti. Les modalités de cette mesure seront prises annuellement par la CPNEF de l'animation ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs de la branche notamment en développant l'information des aides à l'embauche d'un apprenti et à la formation des maîtres d'apprentissage auprès des entreprises inférieures à 20 salariés ETP ;
- favoriser la concertation entre l'Etat, la branche, les régions et l'ensemble des acteurs intervenant dans le dispositif, pour promouvoir la stabilisation des aides mises en place dans l'apprentissage, dans la mesure où l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement important en matière de formation ;
- rechercher une meilleure cohérence entre les différents dispositifs nationaux et régionaux d'aide à l'emploi pour éviter leur mise en concurrence ; ce qui suppose de promouvoir et participer à une meilleure lisibilité des possibilités de prise en charge complémentaire par les conseils régionaux ;
- promouvoir les contrats d'objectifs régionaux dans les métiers de l'animation.

Article 3

Objectifs quantitatifs en matière d'embauche

Dans le cadre des conditions actuelles de financement de l'apprentissage et dans la continuité de leur engagement aux côtés des acteurs de l'apprentissage, les partenaires sociaux :

- s'engagent à augmenter le nombre d'apprentis (141 en 2014) ;
- se mobilisent en vue d'atteindre le nombre de 200 apprentis d'ici à la fin 2017, soit une augmentation de 42 % par rapport à la fin 2014.

Article 4

Objectifs qualitatifs

Au-delà des objectifs quantitatifs, les partenaires sociaux s'attachent à fixer des objectifs qualitatifs en matière d'apprentissage dans l'animation :

- veiller à la baisse du taux de rupture des contrats d'apprentissage (7,5 % en 2014) ;
- veiller à la hausse du taux de réussite aux examens (80 % en 2014) ;
- veiller à la hausse du taux d'insertion professionnelle post-apprentissage (78 % en 2014).

Article 5

Evaluation

Les partenaires sociaux conduiront durant l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Article 6

Durée et clause de reconduction

Conclu pour une durée déterminée, cet accord produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2017.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois d'octobre 2017 pour envisager la reconduction des présentes dispositions, par conclusion d'un nouvel accord.

Article 7

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet dès sa signature.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 30 JUIN 2015
RELATIF AU STATUT DU PERSONNEL DES ASSOCIATIONS
GESTIONNAIRES DES CFA BTP

NOR : ASET1550780M

Sous réserve des exceptions prévues dans son article 30.7 ci-après, le présent accord annule et remplace les accords collectifs nationaux suivants :

- l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion du personnel des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP et de ses avenants, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;
- l'accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du bâtiment et son avenant, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé au plan local par un accord d'entreprise ;
- l'accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé, le cas échéant, au plan local par un accord d'entreprise ;
- le protocole d'accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de responsable du centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) et de conseiller jeunes et entreprises (CJE), étendu par arrêté ministériel du 11 février 2009.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont dans plusieurs accords de branche défini la politique de formation professionnelle, dont la mise en œuvre est confiée aux associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP, ci-après dénommées « associations ».

Composées de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics, les associations sont chargées de la gestion des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après dénommés CFA.

Les associations sont conventionnées avec les régions et le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Elles contribuent à l'accomplissement de la mission de formation professionnelle, d'enseignement général et d'éducation citoyenne dont sont investis les CFA.

Le présent accord règle les conditions de travail du personnel des associations.

Dans un souci partagé d'égalité de traitement éducatif des apprenants et afin de favoriser l'unicité des conditions de travail des salariés des associations, chacune d'entre elles s'est conventionnellement engagée auprès du CCCA-BTP à respecter le présent accord.

Le personnel des associations bénéficie de l'ensemble des dispositions du présent accord.

A titre supplétif et en l'absence de dispositions ayant le même objet qui sont contenues dans le présent accord, le personnel des associations bénéficie des dispositions de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ou, selon les fonctions exercées, de celles de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004.

Par conséquent, il sera fait prioritairement application des dispositions du présent accord, sous réserve des modalités prévues à l'alinéa précédent.

Tous les avenants et annexes auxdites conventions collectives qui entreraient en vigueur après la signature du présent accord ne seront applicables aux salariés des associations que sous réserve de révision du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives au seul contrat à durée indéterminée.

Article 2

Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel

2.1. Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

a) Les associations s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne les conditions d'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement ;
- à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

b) Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants pour en assurer le respect intégral.

Toute action syndicale, politique, philosophique ou religieuse auprès des élèves, des apprentis et des stagiaires est interdite dans l'ensemble des locaux de formation, d'hébergement et de loisirs et à l'occasion des activités organisées par l'association à l'extérieur de l'établissement.

L'information dans le cadre de l'enseignement et des activités socio-éducatives s'exerce dans le respect de la pluralité des opinions.

2.2. Représentation du personnel

La représentation du personnel est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3

Avantages acquis

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement au sein d'une association lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, ne pourraient être cumulés les avantages antérieurement acquis qui seraient inclus sous une autre forme dans le présent accord.

Le personnel embauché par une association à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, fixée au 1^{er} septembre 2015 par l'article 31 ci-après, ne pourra se prévaloir des avantages antérieurement acquis par le personnel au sein de cette association et sera soumis aux conditions du présent accord.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Cadres au forfait en jours. – Techniciens et employés

Article 4

Composition du personnel relevant du titre I^{er}

Relèvent du titre I^{er} l'ensemble des salariés des associations, répartis entre :

- les cadres au forfait en jours, définis au titre II, article 13, ci-après ;
- les techniciens et employés, dont la durée de travail est calculée en heures, définis au titre III, article 17, ci-après.

Article 5

Engagement

Les cadres au forfait en jours sont recrutés par l'association après avis écrit du CCCA-BTP et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

Les techniciens et employés sont recrutés par l'association et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

Article 6

Engagements successifs

1. Ancienneté

Lorsqu'un salarié d'une association est embauché par une autre association, entrant toutes deux dans le champ d'application du présent accord, le salarié conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise au service de la précédente association pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Cette disposition s'inscrit dans la volonté des parties signataires du présent accord d'aider, dans le cadre notamment de la négociation triennale de branche sur la GPEC, à la gestion de carrière des salariés.

Sont prises en compte les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois dans l'association, déduction faite de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'association.

2. Frais de déménagement

- Lorsque l'embauche prévue ci-dessus emporte changement de lieu de résidence, le salarié bénéficie :
- d'une indemnité de déménagement égale à la dépense engagée après présentation de la facture acquittée correspondant au devis préalablement agréé par la nouvelle association ;
 - du remboursement, sur justificatif, pour lui-même et, le cas échéant, pour son conjoint d'un trajet aller-retour SNCF 2^e classe.

Ces frais de déménagement et de trajet sont payés par la nouvelle association et peuvent faire l'objet d'une avance à valoir.

Article 7

Responsabilités

Les responsabilités des salariés sont définies par les fiches métiers élaborées par le CCCA-BTP.

Elles complètent celles définies, le cas échéant, par les dispositions légales et réglementaires.

L'actualisation et la création de fiches métiers font l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales nationales.

Article 8

Actions d'accueil et d'intégration

Périodes d'activité professionnelle en entreprise (PAPE)

Le personnel nouvellement embauché est tenu de participer aux actions d'accueil et d'intégration organisées à son intention par le CCCA-BTP et de satisfaire à l'ensemble des exigences desdites actions.

Le personnel de direction, les formateurs, les responsables de CRAF, les conseillers jeunes et entreprises, les chargés de relations entreprises et les animateurs font l'objet, de la part de la direction de la formation du CCCA-BTP, d'une validation des acquis de ces actions, au plus tard, dans les 12 mois suivant leur échéance avec accès, s'agissant des formateurs, à une certification.

Afin de maintenir et d'actualiser leur niveau de professionnalisation, les formateurs sont tenus d'effectuer des PAPE, sous réserve que les conditions de réalisation soient remplies.

Article 9

Calcul des durées annuelles de travail

1. Période de référence

La période de référence pour le calcul des durées annuelles de travail correspond à l'année de formation allant du 1^{er} septembre au 31 août.

2. Modalités de calcul

Les durées annuelles de travail fixées pour chaque catégorie professionnelle de salariés s'entendent pour 1 année de formation complète, un droit intégral à congés payés et compte tenu de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations.

Sont pris en compte pour le calcul des durées annuelles de travail, outre les périodes de travail effectif, les temps non travaillés assimilés à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul de la durée annuelle de travail et de la rémunération, à l'exclusion de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations et déjà pris en compte dans le calcul des durées annuelles de travail.

En cas d'embauche, de rupture de contrat en cours d'année, de durée de congés payés différente du droit intégral à congés payés ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la durée annuelle de travail prévue pour chaque catégorie professionnelle de salariés est calculée au prorata.

3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, prévus par les dispositions légales et réglementaires et non assimilés à du travail effectif pour le calcul de la durée de travail et de la rémunération sont décomptés pour le nombre d'heures, heures supplémentaires comprises, ou, s'il s'agit d'un cadre au forfait en jours, pour le nombre de jours ou de demi-journées que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

4. La durée annuelle de travail spécifique à chaque catégorie professionnelle de salariés est fixée aux articles 15 et 19 respectivement des titres II et III du présent accord.

Article 10

Congés payés

1. Période de référence

La période de référence de l'ensemble des salariés soumis au présent accord pour le calcul des droits à congés payés correspond à la période de référence légale allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

2. Durée des congés payés

La durée des congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés assuré durant la période de référence. Soit une durée totale de congés payés au plus égale à 36 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

3. Périodes de prise de congés payés

Les périodes de prise de congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord sont fixées comme suit :

- 12 jours ouvrables pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation fixée du 1^{er} septembre au 31 août ;
- 24 jours ouvrables pris en continu sur la période des 6 semaines d'été précédant le 31 août.

4. Fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables

Sauf pour les formateurs, les responsables de CRAF et les animateurs, le congé principal de 24 jours ouvrables de l'ensemble des salariés soumis au présent accord peut être fractionné avec l'accord du salarié, sous réserve que 18 jours ouvrables au moins soient pris en continu sur cette même période de 6 semaines d'été précédant le 31 août ; les jours ouvrables restants étant pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation.

Le nombre de jours ouvrables de congés payés résultant du présent accord étant supérieur à celui des congés payés légaux implique qu'il ne puisse être augmenté, notamment en cas de fractionnement du congé principal.

Cette disposition s'inscrit dans le respect des durées annuelles de travail fixées par les articles 15 et 19 ci-dessous.

5. L'association fixe les dates et l'ordre des départs en congés payés à l'intérieur des périodes de prise de congés définies dans le présent article, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6. Ces dispositions s'inscrivent dans l'organisation du travail spécifique aux formateurs, responsables de CRAF et animateurs prévue par l'article 27 du présent accord.

7. Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes qui y sont expressément assimilées par les dispositions légales et réglementaires, les absences pour

maladie ou accident constatées par certificat médical donnant lieu au maintien de la rémunération des salariés en application des dispositions des conventions collectives nationales des cadres et des ETAM du bâtiment respectivement du 1^{er} juin 2004 et du 12 juillet 2006.

Article 11

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés payés fixés par l'article 10.2 ci-dessus et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- obsèques du conjoint du salarié : 4 jours ouvrés ;
- obsèques d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, des petits-enfants, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents du salarié : 3 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ;
- en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié dispose, quel que soit le nombre d'enfants, de 5 jours ouvrés maximum par année de formation, sur production d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du salarié.

Ces 5 jours ouvrés peuvent être scindés, par accord d'entreprise spécifique, en 10 demi-journées maximum, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Ces absences doivent être prises dans les jours mêmes de l'événement qui les justifie et ne peuvent être reportées.

Aucune autorisation d'absence n'est accordée si l'événement a lieu pendant les congés payés ou lors de toute autre période d'absence (maladie, etc.).

En outre, 1 journée ou 2 demi-journées sans solde pourront être accordées, par année de formation, pour convenance personnelle.

Article 12

Retraite complémentaire

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié s'opère conformément à la réglementation en vigueur, à savoir :

- pour les retraites ARRCO concernant les cadres, les techniciens et les employés, celle fixée à l'article 15, alinéa 1, de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;
- pour les retraites AGIRC concernant exclusivement les cadres, celle fixée à l'article 6, paragraphe 2, *d* et *f*, et à l'article 1^{er} de l'annexe III de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

TITRE II

CADRES AU FORFAIT EN JOURS

Article 13

Composition du personnel relevant du titre II

Les salariés relevant du titre II ont le statut de cadre. Ils se répartissent entre :

- les secrétaires généraux ;

- le personnel de direction de CFA comprenant :
 - les directeurs ;
 - les adjoints de direction chargés de la pédagogie ;
 - les adjoints de direction chargés de l’accompagnement éducatif ;
 - les adjoints de direction pédagogique et technique ;
- les cadres experts fonctions support ;
- les coordonnateurs développement régional.

Article 14

Période d’essai. – Délais de prévenance et de préavis

1. Période d’essai

La durée de la période d’essai des cadres au forfait en jours est de 4 mois. Elle peut être renouvelée une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois, sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d’essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

2. Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d’essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
 - si la rupture du contrat est à l’initiative de l’association, à 1 semaine au cours du premier mois, à 3 semaines après le premier mois et à 1 mois après le deuxième mois d’ancienneté ;
 - si la rupture du contrat est à l’initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d’ancienneté ;
- hors période d’essai, la durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Article 15

Durée annuelle de travail

Les cadres relevant du présent titre ne sont pas considérés, compte tenu de la structure des associations, comme des cadres dirigeants ni comme des cadres soumis à l’horaire collectif de travail tel que défini par les dispositions légales.

Compte tenu de leur statut, de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et des rythmes de fonctionnement des associations et des CFA, le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, ce qui conduit à les considérer comme des cadres autonomes.

De ce fait, les signataires du présent accord considèrent que la définition de forfaits annuels en jours constitue la modalité la mieux adaptée de calcul du temps de travail effectif de ces personnels.

La durée annuelle de travail des cadres au forfait en jours est fixée forfaitairement, pour 1 année de formation complète et un droit intégral à congés payés, à 210 jours travaillés, auxquels s’ajoute 1 jour au titre de la « journée de solidarité ».

Article 16

Aménagement du temps de travail

1. Amplitude de travail

Le nombre de jours maximal de travail hebdomadaire des cadres au forfait en jours est de 6.

L’amplitude quotidienne maximale de travail est de 11 heures.

Le repos minimum est de 13 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine, auxquelles s’ajoutent les 13 heures consécutives de repos quotidien.

La durée forfaitaire de travail en jours ne peut en aucun cas avoir pour effet le non-respect de la réglementation relative aux repos quotidiens et hebdomadaires.

2. Contrôle de la durée de travail

Il est tenu, au niveau de l'association, un document de contrôle de la durée de travail faisant apparaître le nombre et la date des jours ou demi-journées travaillés ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés et chômés ou tout autre jour non travaillé).

Ce document, établi par le salarié à la fin de chaque mois sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, est signé des deux parties.

L'association établit, à la fin de l'année de formation, un document récapitulant, par salarié, le nombre de jours ou de demi-journées travaillés ainsi que le nombre et la nature des jours de repos pris sur l'année de formation.

Ce document, signé des deux parties, est remis au salarié à la fin de l'année de formation et est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans et conservé pendant une durée minimale correspondant à la prescription des salaires.

3. Suivi de la charge et de l'organisation de travail

Dans le cadre de l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien individuel a lieu chaque année entre le cadre au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour examiner sa charge de travail, l'organisation de son travail au sein de l'association, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Outre cet entretien annuel, le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié. Il prend, le cas échéant dans ce cadre, toutes les dispositions adaptées pour que le salarié bénéficie de ses repos quotidiens et hebdomadaires prévus dans le présent article et ne dépasse pas le nombre de jours travaillés annuels fixé par l'article 15 ci-dessus.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail doivent être raisonnables et assurer une bonne répartition du travail du salarié sur l'année de formation.

Le comité d'entreprise est informé une fois par an du bilan annuel du suivi de la charge et de l'organisation de travail des cadres au forfait en jours.

TITRE III

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS

Article 17

Composition du personnel relevant du titre III

Les salariés relevant du présent titre se répartissent entre :

- les formateurs : professeurs d'enseignement général (EG), de dessin étude des constructions (DEC), d'enseignement professionnel (EP) et d'éducation physique et sportive (EPS) ;
- les responsables de centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) ;
- les conseillers jeunes et entreprises (CJE) ;
- les chargés de relations entreprises ;
- les gestionnaires fonctions support ;
- les assistants de direction ;
- les animateurs ;
- les assistants techniques ;

- les assistants ;
- les agents techniques qualifiés ;
- les agents d'entretien et de service.

III.1. DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS RELEVANT DU TITRE III

Article 18

Période d'essai. – Délais de prévenance et de préavis

18.1. Techniciens

*Formateurs ; responsables de CRAF ; conseillers jeunes et entreprises ;
chargés de relations entreprises ; gestionnaires fonctions support ; assistants de direction ;
animateurs ; assistants techniques*

a) Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 3 mois.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à 1 mois sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
 - si la rupture du contrat est à l'initiative de l'association, à 1 semaine au cours du premier mois, à 3 semaines après le premier mois et à 1 mois après le deuxième mois d'ancienneté ;
 - si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d'ancienneté ;

hors période d'essai, le délai de préavis réciproque est de 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans et de 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

18.2. Employés

(Assistants ; agents techniques qualifiés ; agents d'entretien et de service)

a) Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 2 mois. Elle est expressément prévue dans le contrat de travail.

b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
 - si la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à 24 heures au cours des 8 premiers jours, à 48 heures entre 8 et 15 jours et à 2 semaines après les 15 premiers jours d'ancienneté ;
 - si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d'ancienneté ;
- hors période d'essai, le délai de préavis ne peut être inférieur :
 - si la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
 - si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, à 1 mois.

Article 19

Durées de travail. – Heures supplémentaires

19.1. Durées annuelles de travail et heures supplémentaires annuelles

Pour tenir compte des variations de la charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance, l'aménagement du temps de travail se fait dans le cadre d'une appréciation du temps de travail sur l'année de formation.

La durée annuelle de travail appréciée dans le cadre de l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus est fixée à :

- 1 435 heures pour les formateurs, responsables de CRAF et animateurs ;
- 1 540 heures pour les autres techniciens et employés (conseillers jeunes et entreprises, chargés de relations entreprises, gestionnaires fonctions support, assistants de direction, assistants techniques, assistants, agents techniques qualifiés, agents d'entretien et de service).

A chacune de ces durées annuelles de travail s'ajoutent 7 heures au titre de la « journée de solidarité ».

Les heures de travail effectuées au-delà des durées annuelles de travail fixées ci-dessus ouvrent droit, à l'exclusion des heures déjà prises en compte dans le cadre d'un dépassement hebdomadaire de 39 heures, aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Ces heures font l'objet d'une rémunération majorée et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé ci-après.

Les heures supplémentaires annuelles ainsi que leur majoration sont rémunérées avec le salaire du dernier mois de la période de référence définie à l'article 9.1 ci-dessus.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130.

19.2. Durées hebdomadaires de travail et heures supplémentaires hebdomadaires

La durée hebdomadaire de travail de 35 heures est calculée en moyenne sur l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus.

La limite haute hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures.

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 39 heures se compensent avec celles non réalisées en dessous de cette même durée de 35 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées et de leur majoration au-delà de 39 heures hebdomadaires est remplacé par un repos compensateur pris après accord sur les dates entre l'association et le salarié, par demi-journée(s) ou par journée(s) entière(s).

Le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires est limité à 3. Par voie de conséquence, la durée hebdomadaire de travail maximale est fixée à 42 heures.

De façon exceptionnelle, pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'association, chaque salarié pourra être amené à travailler tout ou partie d'un jour habituellement non travaillé (samedi et/ou dimanche) dans la limite de 3 jours par an.

En outre, compte tenu de la nature de leurs fonctions et des exigences liées à leur emploi, les conseillers jeunes et entreprises et les chargés de relations entreprises pourront être amenés à travailler tout ou partie de 6 samedis supplémentaires au cours de l'année de formation.

Ces dispositions s'inscrivent dans le respect de la durée maximale de travail de 42 heures hebdomadaires et de la réglementation relative au repos minimum de 11 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En cas de départ au cours de l'année de formation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures en moyenne par semaine sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales, celles non effectuées en deçà de 35 heures par semaine et non compensées sont prises en compte pour le calcul de la rémunération.

Article 20

Aménagement du temps de travail

1. Programmation prévisionnelle

Après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une programmation prévisionnelle de la répartition de la durée de travail sur l'année de formation est affichée sur les lieux de travail et remise par écrit aux salariés au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation.

La programmation prévisionnelle précise le nombre de semaines que comprend la période de référence, la durée hebdomadaire de travail et sa répartition entre les jours travaillés ainsi que les horaires de travail collectifs ou spécifiques à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

Une modification du nombre d'heures et de sa répartition ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au minimum pouvant être ramené à 3 jours ouvrés au plus en cas de circonstances exceptionnelles liées aux nécessités de fonctionnement de l'association ou du CFA, et notamment aux exigences de formation des apprentis et stagiaires.

Cette modification peut être individuelle ou, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

2. Décompte et contrôle de la durée de travail

L'association établit, en sa qualité d'employeur et par tous moyens, les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de ceux effectivement pris par chaque salarié au cours de l'année de formation.

Le support récapitulatif du total des heures effectué par chaque salarié au cours de l'année de formation est annexé au dernier bulletin de salaire de l'année de formation ou lors du départ du salarié, si celui-ci intervient en cours d'année.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 1 an et conservé pendant une durée minimale correspondant à la prescription des salaires.

En outre, pour les salariés occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel :

- la durée de travail est décomptée quotidiennement et hebdomadairement par récapitulation du nombre d'heures de travail quotidien accompli par chaque salarié, selon un système déclaratif et contradictoire établi chaque semaine et signé par le salarié et son supérieur hiérarchique ;
- les heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement desdites heures ainsi que tout autre jour non travaillé sont décomptés et portés chaque mois à la connaissance des salariés avec un double du document annexé au bulletin de salaire.

Article 21

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont soumis aux dispositions légales et réglementaires concernant notamment la répartition de la durée de travail dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou, conformément aux articles D. 3122-7-1 et suivants du code du travail, sur une période de 4 semaines au plus.

Article 22

Procédure de mise en place de l'aménagement du temps de travail

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés avant la mise en place de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place est faite auprès de l'inspecteur du travail.

III.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS. – RESPONSABLES DE CRAF ET ANIMATEURS

Article 23

Activités des formateurs (Professeurs d'enseignement général, de dessin étude des constructions, d'enseignement professionnel et d'éducation physique et sportive)

23.1. Définition des activités

Les activités des formateurs sont regroupées en trois catégories :

- a) Les activités de formation directe en présence d'apprentis, de stagiaires, de salariés, de jeunes en préqualification, de jeunes sous statut scolaire ou de demandeurs d'emplois (face-à-face pédagogique) ;
- b) Les activités, directement liées à celles de la première catégorie, de conception, de recherche, d'ingénierie, d'organisation, de préparation matérielle, pédagogique et de suivi de la formation, de suivi et d'évaluation de l'apprenti ou du stagiaire, de concertation pédagogique et professionnelle en CFA ;
- c) Les activités suivantes liées à la mission de formation :
 - les visites en entreprise, notamment dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) ;
 - la gestion administrative des récapitulatifs de notes du contrôle en cours de formation ;
 - les activités de validation et de certification terminales ponctuelles (préparation, surveillance, correction et jury des examens terminaux ponctuels) ;
 - les activités de conception, de recherche et d'ingénierie, non liées directement aux activités de première catégorie (face-à-face pédagogique des sections et groupes confiés) ;
 - la préparation de l'ouverture d'une nouvelle formation ;
 - les activités d'information sur les métiers et les modes de formation du BTP, de promotion du CFA et de son offre de formation relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue ;
 - les relations avec les entreprises, les prescripteurs et les partenaires du CFA ;
 - les réunions relatives au fonctionnement général administratif et/ou pédagogique du CFA, les conseils de classe ;
 - les activités particulières (tutorat des collègues, accompagnement de groupes de jeunes à l'étranger...).

23.2. Durée des activités

a) Activités de première catégorie

Pour une année de formation complète et un droit intégral à congés payés, la durée annuelle des activités de première catégorie est fixée à :

- 820 heures pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions, avec un maximum de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 861 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité avec un maximum de 30 heures au cours d'une même semaine et de 75 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 902 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS, avec un maximum :
 - pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité, de 30 heures au cours d'une même semaine et de 78 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
 - pour les professeurs d'EPS, de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives.

b) Activités de deuxième catégorie

La durée annuelle des activités de deuxième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 431 heures sur 820 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement général, au dessin étude des constructions et à la formation dispensée pour des niveaux III, II et I ;
- 390 heures sur 861 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement professionnel en électricité ;
- 349 heures sur 902 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement professionnel autre que l'électricité, à l'EPS, au sauvetage-secourisme au travail (SST), aux formations échafaudages et à la formation des maîtres d'apprentissage ;
- la durée annuelle des activités de deuxième catégorie consacrées à la prévention des risques liés aux activités physiques (PRAP) est déterminée, compte tenu des référentiels spécifiques de chaque discipline, en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie selon le rapport afférent à la catégorie dont relève le formateur concerné (enseignement général, dessin étude des constructions, enseignement professionnel ou EPS) ;
- les activités de deuxième catégorie sont en principe assurées au CFA. Celles qui sont liées à la conception, à la recherche et à la préparation pédagogiques peuvent être assurées hors du CFA, en fonction des nécessités de fonctionnement du CFA, sur autorisation préalable du directeur du CFA et selon des modalités d'organisation définies par accord d'entreprise spécifique.

Ces modalités doivent respecter le temps de formation conventionnellement dû aux apprentis et stagiaires, les nécessités de fonctionnement des CFA et les exigences de la qualité de la formation.

A cette fin, elles devront garantir la disponibilité des formateurs au CFA, notamment pour :

- la préparation de la matière d'œuvre ;
- les réunions d'ingénierie, de préparation et de concertation pédagogiques et professionnelles ;
- l'accueil et le suivi des apprentis et stagiaires ;
- le remplacement de collègues.

En application du protocole d'accord du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la « journée de solidarité », les heures dues à ce titre par les salariés sont consacrées aux activités de deuxième catégorie définies dans le présent article.

c) Activités de troisième catégorie

La durée annuelle des activités de troisième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 184 heures sur 820 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions ;
- 184 heures sur 861 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité ;
- 184 heures sur 902 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS.

Le calcul au prorata des activités de troisième catégorie s'effectue, selon la catégorie dont relève le formateur concerné, dans la limite maximale de 820 heures, de 861 heures ou de 902 heures d'activités de première catégorie.

La différence éventuelle entre le nombre d'heures total des activités de première, de deuxième et de troisième catégorie déterminé conformément à l'article 23.2 et la durée annuelle de travail fixée à l'article 19.1 ci-dessus pour les formateurs sera consacrée aux activités de troisième catégorie.

23.3. Organisation pédagogique des activités

Les modalités d'organisation des activités des formateurs définies dans le présent article devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

Le suivi du temps de travail est assuré par la direction du CFA.

L'appréciation du temps de travail des activités de deuxième et de troisième catégorie réalisées à l'extérieur du CFA se fait sur la base notamment d'un ordre de mission, établi par le directeur du CFA, précisant l'objet, la date, le lieu, les heures de début et de fin de la mission ainsi que le moyen de transport utilisé pour son exercice.

Article 24

Actions de formation professionnelle continue

Les actions de formation professionnelle continue sont complémentaires à la mission d'apprentissage dont sont investis les associations et les CFA.

La prise en charge par les formateurs de groupe(s) de stagiaires de la formation professionnelle continue (salariés d'entreprises, demandeurs d'emploi, jeunes en préqualification ou tout autre public) s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives aux durées des activités de première, de deuxième et de troisième catégorie fixées ci-dessus pour chacune des catégories de formateurs dont relève le salarié.

Toutefois, les professeurs de dessin étude des constructions et d'enseignement professionnel pourront, dès lors qu'au cours d'une même semaine ils ne prennent en charge que des actions de formation professionnelle continue, assurer au cours de cette même semaine 35 heures d'animation desdites actions (activités de première catégorie).

Article 25

Temps de préparation spécifique aux responsables de CRAF

Pour assurer les activités spécifiques liées à l'organisation du CRAF ainsi qu'à la gestion de ses ressources et de ses matériels, les responsables de CRAF disposent d'une durée de 3,5 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 143,5 heures par année de formation.

Article 26

Temps de préparation spécifique aux animateurs

Pour l'exercice de l'ensemble de leurs activités, les animateurs disposent d'un temps de préparation et de concertation fixé forfaitairement à 6 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 246 heures par année de formation.

La durée d'équivalence en termes de rémunération de la présence de nuit au dortoir, allant de l'extinction des feux à la sonnerie du réveil le lendemain matin, des animateurs à temps plein est conventionnellement fixée à 3 heures de service.

Article 27

Organisation du travail

L'organisation du travail des formateurs, des responsables de CRAF et des animateurs s'effectue sur 42 ou 41 semaines calendaires.

Elle devra garantir, pour un droit intégral à congés payés pris au cours de l'année de formation, soit 36 jours ouvrables, et dans le respect des durées annuelles de travail prévues à l'article 19.1 ci-dessus, 10 semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, qui seront prises durant les vacances scolaires de l'académie sur :

- les semaines de Noël et du jour de l'an ;
- la semaine de printemps ;
- les 7 semaines d'été précédant et incluant le 31 août ou, par accord d'entreprise spécifique, les 6 semaines d'été précédant et incluant le 31 août et 1 semaine prise au cours de l'année de formation, dans les conditions fixées à l'article 10.3 ci-dessus.

En cas de nombre de jours ouvrables de congés payés acquis inférieur à 36 jours ouvrables sur 1 année de formation, le nombre de semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, est calculé au prorata.

TITRE IV

CLASSIFICATION ET SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place une classification tenant compte de l'évolution qu'ont connue les métiers des associations ces dernières années.

Cette classification a vocation à traiter de l'ensemble des métiers des associations en tenant compte de ce qu'ils recouvrent à la date de signature du présent accord mais également à permettre la prise en compte de leur évolution dans le temps ou de l'apparition de métiers nouveaux.

Elle permet ainsi de mieux valoriser les métiers des associations et de favoriser la lisibilité en matière de mobilité professionnelle, tant au sein d'une même association que dans l'ensemble des associations couvertes par le présent accord.

Elle est donc basée sur le métier qui est une somme des activités communes à l'ensemble des associations et regroupant des emplois de niveau équivalent dans leur finalité et les compétences mises en œuvre. Ces métiers et leurs compétences associées sont définis dans un recueil indépendant élaboré par le CCCA-BTP, qui n'a pas vocation à être repris dans le présent accord.

Article 28

Critères classants

Les métiers sont étudiés au regard de cinq critères classants :

- connaissances théoriques et pratiques ;
- contribution ;
- autonomie/initiative ;

- dimension relationnelle ;
- management/coordination.

D'importance équivalente, ces critères classants sont adaptés à l'activité des associations. Ils permettent également la prise en compte ultérieure de l'évolution des métiers afin de garantir la stabilité dans le temps de la classification.

Communs à l'ensemble des métiers des associations, ils garantissent une analyse objective et homogène des métiers.

Au-delà d'une caractérisation générique, chaque critère classant est défini en un certain nombre de niveaux représentatifs de situations professionnelles de portée différente permettant ainsi l'analyse des métiers.

28.1. Connaissances théoriques et pratiques

Les connaissances requises recouvrent l'ensemble des compétences théoriques et pratiques nécessaires pour exercer le métier. Ces savoirs et savoir-faire sont généraux, techniques, professionnels ou spécifiques. Ils peuvent être acquis par la formation (initiale et continue) et/ou par l'expérience professionnelle.

1. Les connaissances du métier sont acquises par une formation ou par une expérience pratique de quelques années.
2. Les connaissances sont approfondies et/ou l'expérience d'un domaine professionnel est de quelques années.
3. Les connaissances professionnelles sont diversifiées et/ou l'expertise technique dans un domaine est acquise par une formation ou une expérience de plusieurs années.
4. La compréhension de concepts théoriques dans un domaine déterminé est acquise soit par une formation, soit par une expérience professionnelle de plusieurs années permettant de définir et/ou de piloter des projets locaux ou régionaux.
5. La compréhension des finalités et des enjeux et la maîtrise de mécanismes et fondamentaux techniques et organisationnels permettent de proposer et/ou de piloter des objectifs généraux contribuant à la politique de l'association régionale.

28.2. Contribution

Elle correspond à l'incidence plus ou moins large et durable du métier sur :

- le fonctionnement ;
- le développement ;
- l'atteinte des résultats ;
- l'image de l'association et du/des CFA.

1. Les activités ont des répercussions limitées au métier lui-même. Elles sont facilement et rapidement identifiables et rectifiables.
2. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement d'un collectif ou d'une équipe. Elles sont rapidement identifiables et rectifiables.
3. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai relativement court.
4. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai plus long.
5. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, l'image et le développement de la structure.

6. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, le développement à moyen/long terme de la structure et son positionnement dans son environnement économique et social.

28.3. Autonomie. – Initiative

Il s'agit du degré de liberté d'action lié à l'exercice d'un métier concernant :

- la nature du travail à accomplir ;
- la définition directe ou non des objectifs ;
- le choix des procédures et méthodes à mettre en œuvre ;
- le choix des moyens mis à disposition et/ou à mobiliser ;
- les modalités et la fréquence de contrôle et d'évaluation de l'activité et/ou des résultats.

1. Exécuter un programme de travail et des travaux selon des instructions précises. Il est possible de choisir les modes opératoires, sans modifier les méthodes générales. Le contrôle est fréquent pour l'exécution de travaux simples dans un cadre de travail habituel.

2. Exécuter un programme de travail selon des directives générales. Elles laissent une initiative dans l'organisation du travail et le choix des méthodes et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle est périodique.

3. Contribuer à la définition du programme de travail et des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Dans ce cadre, définition de l'organisation du travail. Le contrôle porte sur les moyens et les résultats.

4. Définir les objectifs de la structure et négocier les moyens correspondants. Proposer des plans d'action et une organisation du travail. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs fixés et l'efficacité des moyens mis en œuvre.

5. Définir les objectifs, identifier les moyens mobilisables, mobiliser les moyens nécessaires, organiser et piloter l'activité et des objectifs transversaux sur une ou plusieurs structures. Contrôler l'activité de l'ensemble des structures dans le cadre de la politique générale de l'association et de la branche.

28.4. Dimension relationnelle

Il s'agit de l'importance des relations professionnelles qu'implique le métier. Celle-ci se caractérise à la fois par :

- la diversité et la nature des interlocuteurs concernés ;
- la variété des finalités recherchées ;
- la fréquence des contacts.

1. Transmettre des informations factuelles et rendre compte de ses activités dans le cadre du fonctionnement quotidien dans son environnement direct de travail.

2. Echanger des informations et/ou des explications au sein de l'équipe de travail locale ou régionale. Transmettre des informations à des interlocuteurs externes dans un cadre bien établi.

3. Echanger des informations et/ou des explications avec des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

4. Conseiller des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

5. Animer, coordonner et conseiller des interlocuteurs internes et externes venant d'horizons variés (apprenants, entreprises, collectivités locales et territoriales, partenaires...). Assurer leur adhésion.

6. Mener des négociations, y compris dans le cadre d'enjeux stratégiques avec des interlocuteurs internes ou externes de tous niveaux. Les convaincre et les faire adhérer.

28.5. Management. – Coordination

Il s'agit des responsabilités d'encadrement hiérarchique et d'animation d'autres collaborateurs (animation de projets...) tenant compte de la dimension des équipes encadrées.

1. Contribuer à l'activité en s'inscrivant dans un collectif de travail.
2. Animer ou coordonner des collaborateurs dans son propre champ d'activité au niveau local ou régional, notamment dans le cadre de projets.
3. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe réduite.
4. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe importante.
5. Assurer temporairement la responsabilité d'une structure.
6. Assurer la responsabilité d'un CFA. Piloter des projets régionaux.
7. Assurer la responsabilité globale d'une structure composée d'un ou de plusieurs CFA.

Article 29

Classes de métiers

L'analyse de chaque métier vise à déterminer le degré correspondant pour les cinq critères classants. Elle permet ainsi d'ordonner les métiers de manière objective dans des classes.

Les classes de métiers rassemblent des métiers dont l'analyse est équivalente ou proche au regard des cinq critères classants et pouvant relever de familles de métiers différentes.

Elles servent de point de repère à la fixation du système de rémunération pour le rendre plus cohérent et structuré.

Elles permettent également de définir les catégories de personnel employés, techniciens ou cadres.

CATÉGORIE professionnelle	INTITULÉS DES GRILLES		POUR INFORMATION, intitulés des fiches métiers à la date de signature du présent accord
Employés	Classe A	Agent d'entretien et de service	Agent d'entretien et de service
	Classe B	Agent technique qualifié Assistant(e)	Agent technique qualifié Assistant(e)
Techniciens	Classe C	Assistant(e) technique	Assistant(e) technique (administration, comptabilité, communication, administration du personnel)
	Classe D	Animateur/animateur	Animateur/animateur
	Classe E	Assistant(e) de direction	Assistant(e) de direction
		Gestionnaire fonctions support	Gestionnaire ressources humaines Gestionnaire comptable
	Classe F	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(ère) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/formatrice	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(ère) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/formatrice

CATÉGORIE professionnelle	INTITULÉS DES GRILLES		POUR INFORMATION, intitulés des fiches métiers à la date de signature du présent accord
Cadres	Classe G	Coordonnateur/coordonnatrice développement régional Cadre expert fonctions support Adjoint(e) de direction pédagogique et technique Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif	Coordonnateur/coordonnatrice développement régional Responsable ressources humaines Responsable gestion comptabilité Adjoint(e) de direction pédagogique et technique Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif
	Classe H	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie
	Classe I	Directeur/directrice de CFA	Directeur/directrice de CFA
	Classe J	Secrétaire général(e) d'association	Secrétaire général(e) d'association

Article 30

Système de rémunération

30.1. Conditions de rémunération

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des secrétaires généraux sont fixées, dans le cadre de la classification définie au présent accord, par les associations selon les modalités définies dans leurs statuts, en liaison avec le secrétariat général du CCCA-BTP et dans le respect des coefficients minimaux et maximaux de rémunération fixés par une commission annuelle des rémunérations composée des présidents et vice-présidents des associations ainsi que des président, vice-président et secrétariat général du CCCA-BTP.

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des autres personnels sont définies dans le cadre de la classification et du système de rémunération prévus au présent accord.

Le salaire mensuel brut est calculé sur la base d'un coefficient multiplié par la valeur de point correspondante négociée au plan national entre les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations.

30.2. Lissage de la rémunération

Afin de garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base :

- la rémunération mensuelle des cadres au forfait en jours est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail accompli durant le mois considéré ;
- la rémunération mensuelle des employés et techniciens est lissée, conformément aux dispositions légales et réglementaires, sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures appréciée sur l'année de formation définie à l'article 9.1 du présent accord.

En cas d'embauche ou de rupture de contrat au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la période durant laquelle le salarié est contractuellement lié à l'association.

30.3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, sont comptabilisés pour le calcul de la rémunération pour le nombre d'heures ou, s'il s'agit de cadres au forfait en jours, le nombre de jours ou de

demi-journées de travail que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures ou, s'il s'agit d'un cadre au forfait en jours, les jours ou les demi-journées d'absences ou de congés divers non indemnissables sont déduits au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

30.4. Primes et gratifications

En sus de son salaire mensuel brut de base, chaque salarié perçoit :

a) Une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre et payable avec le salaire du mois de décembre ;

b) Une prime de vacances dont le montant est fixé à 30 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1^{er} septembre au 31 août et payable avec le salaire du mois d'août.

Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Lorsque le CFA comporte un internat, le directeur du CFA perçoit au titre des tâches et des responsabilités spécifiques qu'il assume une prime d'internat dont le montant est fixé à 15 points cadre brut versée pour chacun des 12 mois de l'année de formation, périodes de travail et de congés payés confondues.

Lorsque le CFA possède un internat, le directeur et l'adjoint de direction chargé de l'accompagnement éducatif disposent éventuellement au sein du CFA ou de l'internat d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail.

Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la gratification de fin d'année, de la prime de vacances et de la prime d'internat les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas d'embauche, de rupture de contrat ou d'absence non assimilée à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul des primes et gratifications au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat font l'objet d'un abattement proportionnel.

Etant assises sur la rémunération des périodes de travail et de congés payés confondues, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat ne sont pas incluses dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

30.5. Salaire minimum des secrétaires généraux d'association

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours

Le salaire minimum des secrétaires généraux d'association est fixé à 196,5 points cadre.

Il est déterminé dans les conditions prévues à l'article 30.1 ci-dessus.

30.6. Grilles de salaires et d'avancement

L'avancement se fait par niveau suivant les grilles de salaires et d'avancement définies ci-après.

L'avancement s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix sur la base de critères objectifs liés à la valeur professionnelle du salarié.

Cadres :

1. Directeur/directrice de CFA ;
2. Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie ;
3. Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif ;
Adjoint(e) de direction pédagogique et technique ;
Cadre expert fonctions support ; coordonnateur/coordonnatrice développement régional.

Techniciens :

4. Formateur/formatrice
Responsable de CRAF ;
Conseiller/conseillère jeunes et entreprises ;
Chargé(e) de relations entreprises ;
5. Gestionnaire fonctions support ;
Assistant(e) de direction ;
6. animateur/animatrice ;
7. Assistant(e) technique.
Employés :
8. Assistant(e) ;
Agent technique qualifié ;
9. Agent d'entretien et de service.

30.7. Situation des salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015

a) Pour les emplois relevant des titres III « Personnel administratif » et IV « Personnel de service » de l'accord collectif du 22 mars 1982, le personnel concerné continue de dépendre des articles 308 et 408, alinéa a, dudit accord ainsi que des grilles de salaires et d'avancement prévues par les annexes des titres III et IV.

b) Pour les emplois relevant du titre I^{er} « Personnel de direction » de l'accord collectif du 22 mars 1982, les cadres dont la durée de travail est calculée en heures ou sur la base d'un forfait inférieur à 210 jours travaillés par année et ne souhaitant pas bénéficier d'un forfait de 210 jours continuent de dépendre des grilles de salaires et d'avancement prévues par les annexes I, II et III du titre I^{er} de l'accord collectif du 22 mars 1982 ainsi que de la prime liée au forfait de 200 jours résultant de l'accord du 7 novembre 2000.

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe I

Directeur/directrice de CFA

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	124,0
2	134,8
3	145,6
4	156,4

NIVEAU	POINT CADRE
5	167,2
6	172,5
7	177,9
8	183,3

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe H

Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	113,3
2	118,6
3	129,4
4	140,2
5	151,0
6	156,4
7	161,8
8	167,2

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe G

Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif ; adjoint(e) de direction pédagogique et technique ; cadre expert fonctions support ; coordonnateur/coordonnatrice développement régional

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	102,5
2	113,3
3	124,0
4	134,8
5	145,6
6	156,4
7	161,8

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe F

Formateur/formatrice ; responsable de CRAF ;
conseiller(ère) jeunes et entreprises ; chargé(e) de relations entreprises

Catégorie : techniciens.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	295,9
2	320,9
3	345,9

NIVEAU	POINT ETAM
4	365,9
5	385,9
6	400,9
7	415,9
8	430,9
9	450,9
10	465,9

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	2 ans	1 an
De N 2 à N 3	2 ans	1 an
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	3 ans	2 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans
De N 9 à N 10	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe E

Gestionnaire fonctions support assistant(e) de direction

Catégorie : techniciens.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	244,2
2	259,8
3	280,6
4	306,6
5	332,5
6	358,5
7	384,5
8	410,5
9	436,5

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	1 an	1 an
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe D

Animateur/animateurice

Catégorie : techniciens.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	230,8
2	255,8
3	280,8
4	305,8
5	325,8
6	340,8
7	355,8
8	370,8

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	2 ans	1 an
De N 2 à N 3	2 ans et 6 mois	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe C

Assistant(e) technique

Catégorie : techniciens.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	228,6
2	233,8
3	244,2
4	254,6
5	270,2
6	285,8
7	306,6
8	332,5
9	363,7

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	1 an	1 an
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe B

Assistant(e) ; agent technique qualifié

Catégorie : employés.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	223,4
2	233,8
3	244,2
4	259,8
5	275,4

NIVEAU	POINT ETAM
6	291,0
7	317,0
8	348,1

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe A

Agent d'entretien et de service

Catégorie : employés.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	218,3
2	228,6
3	239,0
4	254,6
5	270,2
6	280,6

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	4 ans	3 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans

TITRE V

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 31

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2015, à l'exception de ses dispositions ayant trait :

- à la classification et au système de rémunération, à la détermination de la gratification de fin d'année et à la suppression de la prime liée au forfait en jours résultant de l'ancien accord du 7 novembre 2000, pour lesquelles la date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2016 dans le respect des droits acquis à cette date ;
- à la détermination de la prime de vacances dont la date d'application est fixée au 1^{er} juin 2016 ;
- à la détermination des droits à congés payés dont la date d'application est fixée à l'issue de la période de référence 1^{er} juin 2015-31 mai 2016, soit au 1^{er} juin 2016 ;
- au renouvellement de la période d'essai dont la date d'application est fixée au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 32

Commission de suivi

Il est constitué une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations.

Elle aura en charge d'examiner l'application de l'accord au regard particulièrement de la diversification des actions de formation.

Elle se réunira au moins une fois par an durant les 3 années suivant l'entrée en vigueur du présent accord, puis une fois tous les 2 ans.

Article 33

Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir, à la requête de la partie la plus diligente, le plus tôt possible et au plus tard dans les 2 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 34

Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 35

Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires. La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

Article 36

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 37

Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité

37.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

37.2. Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

37.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 38

Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;

- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCCA-BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CGT CFA ;

CFE-CGC BTP ;

SNP FO.

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 30 JUIN 2015
RELATIF AUX ASTREINTES DE NUIT
DANS LES ASSOCIATIONS GESTIONNAIRES DES CFA BTP
NOR : ASET1550781M

Vu l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de recourir à des astreintes de nuit confiées à des membres du personnel de direction des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics des associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP, ci-après respectivement dénommés « CFA » et « associations », compte tenu de la responsabilité de ces dernières au regard de la sécurité des jeunes qui leur sont confiés, spécialement la nuit lorsque les CFA disposent d'un internat.

La mise en œuvre des astreintes de nuit répond à un double objectif :

- garantir la sécurité des apprentis, des stagiaires, des jeunes sous statut scolaire et de tout public accueillis à l'internat ;
- créer, pour les salariés concernés, des conditions de vie personnelle et familiale équilibrées.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires affirment leur volonté d'organiser dans cet objectif la mise en œuvre des dispositions des articles L. 3121-5 et suivants du code du travail relatives à l'astreinte.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2

Objet

Le présent accord met en place et réglemente le partage des nuits d'astreinte entre les personnels visés à l'article 3 ci-après.

Il s'inscrit dans le cadre de l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations.

Article 3

Personnels concernés

Le présent accord s'applique aux personnels suivants des associations disposant d'un internat entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} ci-dessus :

- le directeur ;
- l'adjoint de direction chargé de l'accompagnement éducatif,

et, en cas de nécessité :

- l'adjoint de direction chargé de la pédagogie ;
- l'adjoint de direction pédagogique et technique.

Article 4

Définition de l'astreinte

4.1. Tout salarié désigné à l'article 3 ci-dessus pourra, dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-5 et suivants du code du travail, être soumis à des heures d'astreinte durant lesquelles, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'association, il aura l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'assurer une assistance téléphonique et, s'il y a lieu, une intervention sur le site pour effectuer un travail au service de l'association, dans les conditions et suivant les garanties prévues par le présent accord.

4.2. L'astreinte pourra, le cas échéant, se dérouler dans un logement de fonction concédé à titre d'accessoire au contrat de travail du salarié concerné.

Article 5

Modalités de partage de l'astreinte

Le salarié disposant d'un logement de fonction se verra confier 50 % des nuits d'astreinte programmées par l'association sur l'année de formation.

Article 6

Information des salariés

6.1. Une programmation individuelle des heures d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés avant le début de la période de programmation.

La durée de la période de programmation individuelle des heures d'astreinte, qui devra être commune aux salariés concernés d'un même CFA, sera fixée par l'association dans le cadre mensuel, trimestriel, semestriel ou de l'année de formation.

6.2. Une modification éventuelle de la programmation individuelle des heures d'astreinte sera portée à la connaissance du salarié concerné en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour franc minimum en cas de circonstances exceptionnelles telles que le remplacement d'un salarié temporairement absent durant ses heures d'astreinte.

6.3. Aucune astreinte ne pourra être programmée durant les congés payés des salariés concernés.

Article 7

Organisation de l'astreinte

L'astreinte prendra effet le soir à partir de l'extinction des feux du CFA et s'achèvera à la sonnerie du réveil le lendemain matin.

Aucune astreinte ne pourra être programmée durant les nuits de vendredi, samedi et dimanche, sauf circonstances exceptionnelles telles que celles nécessitant la présence d'apprentis, de stagiaires, de jeunes sous statut scolaire ou de tout autre public durant l'une et/ou l'autre de ces trois nuits.

Chaque salarié concerné devra être joignable à tout moment durant ses heures d'astreinte au moyen notamment d'un téléphone mobile mis à sa disposition pour la durée de l'astreinte par l'association, afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai maximum de 30 minutes.

Pour la durée de l'astreinte, un véhicule de service sera mis à la disposition du salarié qui ne disposerait pas de véhicule personnel ou de fonction.

Article 8

Compensation de l'astreinte

En compensation de leur astreinte, les salariés concernés bénéficieront :

- soit de la mise à disposition d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail ;
- soit d'une prime d'astreinte équivalant forfaitairement à 1,3 point cadre par nuit d'astreinte.

Cette compensation financière s'ajoutera à la rémunération des heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant l'astreinte, conformément à l'article 9 du présent accord.

Article 9

Rémunération des heures d'intervention durant l'astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir constituent du travail effectif.

Elles ouvriront droit en conséquence à une rémunération dont le montant sera calculé sur la base du taux horaire majoré de 25 % multiplié par le nombre d'heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site et, le cas échéant, de trajet pour se rendre sur le site et en revenir.

Le taux horaire de référence sera déterminé sur la base du salaire mensuel brut de base du salarié concerné (coefficient hiérarchique multiplié par la valeur du point cadre) pour une durée de travail théorique de 151,67 heures en moyenne par mois.

Article 10

Incidence sur le forfait en jours annuel des heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir ne s'imputent pas sur le forfait annuel en jours travaillés auquel est soumis le salarié en application de l'accord collectif du 30 juin 2015 précité.

Article 11

Récapitulatif des heures d'intervention durant une astreinte

Les heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte ainsi que, le cas échéant, celles afférentes au temps de trajet pour se rendre sur le site et en revenir devront faire l'objet de la part du salarié concerné d'un document écrit précisant le nombre d'heures et la nature du travail effectué durant l'assistance téléphonique et/ou l'intervention sur le site ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures de trajet.

Article 12

Repos quotidien et hebdomadaire

En cas d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site durant une astreinte, le repos minimum quotidien et hebdomadaire – fixé respectivement à 13 heures consécutives et à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 13 heures consécutives de repos quotidien, par l'accord collectif du 30 juin 2015 précité – sera attribué intégralement à la fin de l'assistance téléphonique et/ou de l'intervention sur le site, sauf si le salarié concerné en a déjà bénéficié entièrement avant l'assistance téléphonique et/ou l'intervention sur le site.

Article 13

Récapitulatif des heures d'astreinte et de leur compensation

Conformément aux articles R. 3121-1 et D. 3171-16 du code du travail, les heures d'astreinte devront faire l'objet de la part de l'employeur d'un document récapitulant mensuellement le nombre d'heures d'astreinte et leur compensation financière, qui devra être remis au salarié concerné et tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 1 an.

TITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 14

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

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

Article 15

Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible et au plus tard dans les 2 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 16

Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 17

Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause et des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

Article 18

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail. L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 19

Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité

19.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

19.2. Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

19.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 20

Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;

- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCCA-BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

SNP FO.

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 30 JUIN 2015
RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS LES ASSOCIATIONS
GESTIONNAIRES DES CFA BTP

NOR : ASET1550782M

Vu l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

S'inscrivant dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives aux salariés à temps partiel concernant :

- la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel, régies par les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail.

La loi et l'ordonnance précitées autorisent les partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, à permettre aux entreprises entrant dans son champ d'application :

- de fixer, dans certaines conditions, une durée minimale de travail inférieure à la durée minimale légale, conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail ;
- de dépasser, sous certaines conditions et dans certaines limites, la limite légale dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires, conformément à l'article L. 3123-18 du code du travail ;
- de proposer par voie d'avenant à leurs salariés à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail contractuelle, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après respectivement dénommés « associations » et « CFA », créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2

Dérogations à la durée minimale légale de travail

2.2.1. Compte tenu des contraintes notamment organisationnelles et budgétaires inhérentes au fonctionnement des CFA et, en particulier, au temps de formation conventionnellement dû aux apprentis, des dérogations à la durée minimale légale de travail sont prévues, conformément à l'article 2.2.2 ci-après, afin :

- d'assurer un complément pour compenser les temps partiels choisis par les salariés ;
- de prendre en charge l'excédent d'heures de formation résultant de l'effectif d'apprentis, de stagiaires et de jeunes sous statut scolaire ;
- de faire face aux surcharges de travail auxquelles sont confrontés les salariés.

2.2.2. Par dérogation à la durée minimale légale de travail et exclusivement dans les cas précisés à l'article 2.2.1 ci-dessus, la durée minimale de travail à temps partiel des salariés des associations est fixée à 7 heures de travail par semaine ou, le cas échéant, selon la répartition de la durée de travail retenue dans le contrat de travail, à l'équivalent mensuel de cette durée (30,34 heures).

2.2.3. La dérogation prévue à l'article 2.2.2 du présent accord ne fait pas obstacle aux dérogations fixées par la loi.

Ainsi :

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale ou à celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.1 ci-dessus :

- peut être fixée, sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités ;
- est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

La durée minimale légale de travail ou celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus ne s'applique pas :

- aux contrats aidés ;
- aux contrats conclus par des entreprises de travail temporaire d'insertion ou dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours calendaires ;
- aux contrats à durée déterminée ou aux contrats temporaires conclus pour le remplacement d'un salarié absent. Cette dernière exclusion ayant pour objet de faire correspondre le temps de travail du remplaçant avec celui du remplacé dont la durée de travail serait, par dérogation, inférieure à la durée minimale légale ou à celle fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 3

Garanties liées aux dérogations à la durée légale de travail

En contrepartie des dérogations aux durées minimales de travail résultant de l'article 2 ci-dessus :

3.1. Les salariés à temps partiel concernés bénéficient d'horaires de travail réguliers regroupés :

- par demi-journée complète de 2 heures minimum ;
- ou par journée complète de 4 heures minimum dont, le cas échéant, 2 demi-journées complètes de 2 heures minimum.

Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

3.2. Les salariés à temps partiel concernés qui cumulent plusieurs emplois ont la possibilité de refuser un changement d'horaires de travail s'il n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle.

Article 4

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail dans la limite de 1/10 de cette durée sont majorées au taux légal de 10 %.

En application des articles L. 3123-18 et L. 3123-19 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut, sous réserve de l'accord exprès du salarié, être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail dans la limite de 1/3 de cette même durée.

Les heures réalisées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail limitées à 1/3 de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Article 5

Augmentation de la durée contractuelle de travail

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Elles répondent à un intérêt commun des associations pour limiter le recours aux contrats à durée déterminée et des salariés à temps partiel désireux d'augmenter leur durée de travail.

5.1. Modalités

La durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel peut, avec l'accord de celui-ci, être augmentée temporairement par un avenant à son contrat de travail, établi conformément aux dispositions légales relatives au temps partiel.

En fonction des besoins de fonctionnement de l'association et préalablement à toute embauche extérieure, une augmentation temporaire de la durée de travail est proposée à chaque salarié à temps partiel ayant la qualification requise.

Les salariés intéressés en informent par écrit l'association.

En cas de pluralité de demandes, l'association s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés en fonction des critères suivants classés par ordre d'importance :

- les aptitudes professionnelles du salarié ;
- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'association ;
- l'ancienneté du salarié ;
- les dates de remise des demandes écrites des salariés.

Une augmentation temporaire de la durée de travail ne peut toutefois être conclue dans ce cadre que lorsque la durée de travail proposée au salarié par voie d'avenant à son contrat de travail est supérieure à 1/10 de la durée de travail de son contrat de travail.

Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est fixé à huit, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné pour lesquels le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'association informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des critères retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours aux avenants.

L'augmentation de la durée contractuelle de travail ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

5.2. Rémunération

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les heures de travail au plus égales à la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux des heures normales.

Article 6

Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel

L'association s'engage à porter à la connaissance de tout salarié à temps partiel la liste des emplois disponibles et de leur donner priorité pour l'attribution d'un emploi, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, d'une durée de travail supérieure à la leur, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS

Article 7

Organisation pédagogique des activités des formateurs à temps partiel

Les modalités d'organisation des activités des formateurs à temps partiel devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

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

Article 9

Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible et au plus tard dans les 2 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 11

Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires. La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause et des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

Article 12

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 13

Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité

13.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

13.2. Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

13.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 14

Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCCA-BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CGT CFA ;

CFE-CGC BTP ;

SNP FO.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 17 JUILLET 2015

RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550785M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche de la BJOC, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 3

Adhésion du salarié

Article 3.1

Définition des bénéficiaires

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé.

Article 3.2

Suspension du contrat de travail

a) Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité (par exemple, en cas d'arrêt maladie...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b) Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires, comme par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

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

Article 3.3

Caractère obligatoire de l'adhésion

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

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

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

Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2 ;

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

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

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

5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. S'agissant du cas de dispense n° 5, les justificatifs de couverture par ailleurs devront être produits tous les ans. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Article 4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 4.1

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

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

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

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 4.2

Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

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

Article 5

Financement

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès de l'organisme recommandé

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives « enfants » et « conjoint » sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé, selon l'une des deux formules alternatives suivantes retenue par les entreprises.

Salariés relevant du régime général de sécurité sociale

(En pourcentage.)

			TAUX DE COTISATION ADDITIONNELS au régime de base	
			Garanties optionnelles facultatives pour la structure et obligatoires pour le salarié	Garanties optionnelles facultatives pour le salarié
Régime général		Base	Surcomplémentaire	
Actifs	Salarié	1,42	0,37	0,42
	Conjoint facultatif	1,58	0,42	0,50
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,76	0,26	0,30

Salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

			TAUX DE COTISATION ADDITIONNELS au régime de base	
			Garanties optionnelles facultatives pour la structure et obligatoires pour le salarié	Garanties optionnelles facultatives pour le salarié
Régime local		Base	Surcomplémentaire	
Actifs	Salarié	0,99	0,37	0,42
	Conjoint facultatif	1,11	0,42	0,50
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,53	0,26	0,30

Les taux de cotisation des régimes base et option seront maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui modifierait la portée des engagements.

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 6

Prestations

Article 6.1

Tableau des garanties

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Article 6.2

Garanties présentant un haut degré de solidarité

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche de la BJOC présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au régime conventionnel de frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolé » versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du régime recommandé.

Article 7

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 8

Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche de la BJOC, MUTEX, société d'assurances régie par le code des assurances, 125, avenue de Paris, 92320 Châtillon, agissant pour le compte du groupement de coassurance mutualiste.

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

Article 9

Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 17 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFBJOC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

ANNEXE I
TABEAU DE GARANTIES. – RÉGIME DE BASE

GARANTIE	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale	
	Régime de base	Surcomplémentaire (base incluse)
Hospitalisation		
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	100 % de la BR	250 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire CAS	120 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire non CAS	100 % de la BR	125 % de la BR
Chambre particulière	25 € par jour	50 € par jour
Chambre particulière en maternité	25 € par jour limité à 6 jours par séjour	50 € par jour limité à 6 jours par séjour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Forfait actes lourds	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Frais d'accompagnement pour les enfants de moins de 16 ans	25 € par jour	50 € par jour
Pratique médicale courante		
Consultations : visite d'un omnipraticien CAS	120 % de la BR	120 % de la BR
Consultations : visite d'un omnipraticien non CAS	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations : visites spécialistes CAS	125 % de la BR	200 % de la BR
Consultations : visites spécialistes non CAS	105 % de la BR	125 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % de la BR	100 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
Actes de spécialité CAS	125 % de la BR	200 % de la BR
Actes de spécialité non CAS	105 % de la BR	125 % de la BR
Radiologie-ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale CAS	120 % de la BR	120 % de la BR
Radiologie-ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale non CAS	100 % de la BR	100 % de la BR

GARANTIE	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale	
	Régime de base	Surcomplémentaire (base incluse)
Médecine alternative Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe	25 € par séance et dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance et dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale Autres vaccins non remboursés par la sécurité sociale Automédication ⁽¹⁾	Ticket modérateur 100 % des frais réels Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €	Ticket modérateur 100 % des frais réels Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
Transport Frais de transport	100 % de la BR	100 % de la BR
Optique Verres et monture Lentilles prises en charge par la sécurité sociale Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables Chirurgie, opération oculaire	Frais d'optique ; les garanties s'entendent : mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.	
	Selon grille (ci-après)	Selon grille (ci-après)
	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 375 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 800 €
Dentaire Soins dentaires Inlay-core et inlay à clavette Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale Implantologie Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 % de la BR 200 % de la BR 350 % de la BR 325 € par implant 250 % de la BR	200 % de la BR 200 % de la BR 450 % de la BR 750 € par implant 350 % de la BR
Appareillage Orthopédie et prothèses diverses Prothèses auditives	100 % de la BR 100 % de la BR	200 % de la BR 200 % de la BR
Allocations forfaitaires Maternité Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale	Allocation forfaitaire égale à 50 € 100 % de la BR	Allocation forfaitaire égale à 50 € 100 % de la BR

GARANTIE	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale	
	Régime de base	Surcomplémentaire (base incluse)
Prévention Frais de prévention réglementaire	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ⁽²⁾	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ⁽²⁾
<p>(1) Remboursement de médicaments considérés comme tels, ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché et vendus en officine.</p> <p>(2) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>A la date de signature de l'accord, ces garanties sont conformes aux décrets :</p> <ul style="list-style-type: none"> – n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ; – n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif au panier de soins. <p>BR : base de remboursement.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p>		

ANNEXE II

GRILLES OPTIQUES

GRILLE OPTIQUE régime de base	ENFANTS < 18 ANS						ADULTES				
	Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres simple foyer, sphériques	Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	50 €	180 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	85 €	270 €
	Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	60 €	200 €	2263459, 2265330, 228060, 2282793	4,12 €	2,47 €	95 €	290 €
	Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	65 €	210 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	105 €	310 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques	Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	55 €	190 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100 €	300 €
	Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	65 €	210 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110 €	320 €
	Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	70 €	220 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	120 €	340 €
	Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	75 €	230 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	130 €	360 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques											
	Sphère de – 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	80 €	240 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	170 €	440 €
	Sphère < – 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	90 €	260 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	190 €	480 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques											
	Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	100 €	280 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	220 €	540 €

GRILLE OPTIQUE régime de base	ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Type de verre										
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	110 €	300 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	250 €	600 €

(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent :
- mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ;
- adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.

GRILLE OPTIQUE régime de base	ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass par verre	1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	80 €	80 €	2223342	2,84 €	1,70 €	100 €	100 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.										

GRILLE OPTIQUE surcomplémentaire	ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres simple foyer, sphériques										
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	70 €	240 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	110 €	370 €

GRILLE OPTIQUE surcomplémentaire	ENFANTS < 18 ANS						ADULTES				
	Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
	Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80 €	260 €	2263459, 2265330, 228060, 2282793	4,12 €	2,47 €	120 €	390 €
	Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	85 €	270 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130 €	410 €
	Verres simple foyer, sphéro-cylindriques										
	Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	75 €	250 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	125 €	400 €
	Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85 €	270 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	135 €	420 €
	Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	90 €	280 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	145 €	440 €
	Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	95 €	290 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	155 €	460 €
	Verres multifocaux ou progressifs sphériques										
	Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	100 €	300 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	195 €	540 €
	Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	110 €	320 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	215 €	580 €
	Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques										
	Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	120 €	340 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	245 €	640 €
	Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	130 €	360 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	275 €	700 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : - mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; - adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

GRILLE OPTIQUE régime de base		ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
Garantie		Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)
Monture		2210546	30,49 €	18,29 €	100 €	100 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150 €	150 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire : – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 17 JUILLET 2015

RELATIF AU CONTRAT DE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550786M

IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM CGT-FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Les partenaires sociaux ont, par accord de branche signé le 17 juillet 2015, instauré l'obligation de souscrire un contrat d'assurance collective comportant des garanties frais de santé, conforme aux exigences requises par l'accord précité, au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent qui sont affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale (dénommé dans la suite du document « l'accord collectif »).

Dans ce cadre, ils ont décidé de recommander aux entreprises de la branche de souscrire auprès du groupement de coassurance mutualiste visé dans l'accord collectif (dénommé dans la suite du document « l'organisme assureur ») un contrat d'assurance dédié, dont les principales dispositions sont exposées dans le présent contrat de garanties collectives, permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation.

Le présent contrat-cadre a pour objet de formaliser l'acceptation par l'organisme assureur de sa recommandation à compter du 1^{er} janvier 2016 ainsi que les conditions d'assurance sur lesquelles portent son engagement.

Il est établi au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion. Lorsque la législation ou la réglementation viennent modifier la portée des engagements du présent

contrat, l'organisme assureur recommandé procède à la révision des conditions contractuelles en lien avec les partenaires sociaux, dans les conditions définies à l'article 7.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur ne peut refuser la souscription d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord collectif.

L'organisme assureur recommandé s'engage à proposer systématiquement, aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord collectif, les niveaux de couverture définis à l'article 4 du présent contrat-cadre.

La mise en œuvre et le suivi du régime mutualisé auprès de l'organisme assureur sont assurés par la commission paritaire nationale, dans les conditions visées au protocole technique et financier (cf. art. 7.2 « Comptes de résultats mutualisés »), au protocole de gestion et aux conditions générales du contrat d'assurance frais de santé annexés ⁽¹⁾ au présent contrat.

Article 2

Souscription du contrat par les entreprises

2.1. Souscription du contrat d'assurance

Trois contrats collectifs d'assurance constituent l'ensemble contractuel proposé par l'organisme assureur pour mettre en œuvre le régime frais de santé défini par l'accord collectif de branche du 17/7/2015.

Chacun d'eux est composé de deux parties indissociables :

- les conditions générales définissant les conditions de cotisations et de prestations, les obligations réciproques des parties ;
- les conditions particulières, définissant la date d'effet de l'adhésion, les taux de cotisation, la (ou les) catégorie(s) de personnel assurée(s), les garanties couvertes.

Les parties peuvent résilier ces contrats d'assurance selon les dispositions fixées aux conditions générales de ces derniers.

Ces contrats d'assurance ne peuvent être souscrits que par les entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Dans l'hypothèse d'un changement d'activité entraînant pour une entreprise adhérente sa sortie du champ de la convention collective, ils prendront fin selon les modalités prévues dans les conditions générales desdits contrats.

2.2. Bénéficiaires

L'adhésion des salariés (et, le cas échéant, de leurs ayants droit) est formalisée par la signature d'un bulletin individuel d'affiliation.

Aucune sélection médicale n'est effectuée.

2.2.1. Définition des salariés bénéficiaires

Conformément à l'accord collectif, le contrat d'assurance permet de couvrir :

- à titre obligatoire : tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale.

L'obligation d'affiliation des salariés au contrat s'entend sous réserve des cas de dispenses autorisées par la réglementation et prévues dans l'accord collectif.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base, les salariés ont la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative.

(1) Annexes non publiées.

Les cotisations supplémentaires servant au financement de la couverture facultative, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2.2.3. Ayants droit couverts à titre facultatif

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés assurés peuvent demander que leurs ayants droit tels que définis par le contrat collectif d'assurance à affiliation obligatoire bénéficient d'une couverture à adhésion facultative, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

On entend par ayant droit du salarié :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement, à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- Est assimilé au conjoint du salarié :
 - son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) :

Est considérée comme partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, la personne ayant conclu avec l'assuré un contrat ayant pour but d'organiser leur vie commune, tel que défini aux articles 515-1 et suivants du code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires ;

- son concubin :

Est considérée comme concubin la personne vivant en couple avec l'assuré dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve qu'une période de vie commune de 1 année puisse être attestée par le biais d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF notamment) et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée précitée n'est toutefois pas exigée lorsqu'un enfant est né de cette union. L'organisme assureur peut, à tout moment, réclamer les justificatifs actualisés attestant de la vie commune du salarié ;

Enfants à charge :

Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants à charge au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants jusqu'au jour de leur 26^e anniversaire satisfaisant au moins à l'une des conditions suivantes :
 - s'ils poursuivent leurs études ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
- les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant sont considérés comme à charge.

Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur dans les 30 jours qui suivent l'événement.

Article 3

Cotisations

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations mensuelles, calculées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

La structure des cotisations est la suivante :

- salarié : le salarié de l'entreprise ayant souscrit le contrat (cotisation obligatoire ou pour les salariés qui ont retenu une amélioration de leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative) ;
- conjoint : le conjoint du salarié tel que défini à l'article 2.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ;
- enfant : l'enfant à charge tel que défini à l'article 2.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ; la cotisation est gratuite à compter du troisième enfant à charge.

Les montants des cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent contrat-cadre.

La cotisation ainsi définie inclut le financement du maintien de la garantie prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ce financement mutualisé s'applique pour l'ensemble des bénéficiaires et niveaux de garanties assurés par les contrats collectifs souscrits par l'entreprise.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les cotisations visées à l'accord collectif jusqu'au 31 décembre 2018, sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire.

Dans ce cas, les modifications seront entérinées dans les conditions définies à l'article 7.

Les taux de cotisation applicables au 1^{er} janvier 2016 sont les suivants.

3.1. Salariés couverts à titre obligatoire

1. Régime de base

(En pourcentage.)

RÉGIME GÉNÉRAL		BASE
Actifs	Salarié obligatoire	1,42
	Conjoint facultatif	1,58
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,76

(En pourcentage.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE		BASE
Actifs	Salarié	0,99
	Conjoint facultatif	1,11
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,53

2. Régime de base + surcomplémentaire à titre obligatoire pour l'entreprise et obligatoire pour le salarié

(En pourcentage.)

RÉGIME GÉNÉRAL		BASE + surcomplémentaire
Actifs	Salarié obligatoire	1,79
	Conjoint facultatif	2,00
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,02

(En pourcentage.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE		BASE + surcomplémentaire
Actifs	Salarié	1,36
	Conjoint facultatif	1,53
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,76

La cotisation « salarié obligatoire » comprend une part de 10 % liée aux frais de gestion et une part de 2 % affectée au financement des prestations à caractère non directement contributif définies ci-dessous à l'article 6.

Les cotisations « conjoint » et « enfants » (facultatif) comprennent une part de 12 % liée aux frais de gestion.

3.2. Salariés couverts à titre facultatif et ayants droit couverts à titre facultatif

Les cotisations additionnelles servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

(En pourcentage.)

RÉGIMES GÉNÉRAL ET ALSACE-MOSELLE		BASE + surcomplémentaire
Actifs	Salarié	0,42
	Conjoint facultatif	0,50
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,30

Les cotisations de l'option souscrite à titre facultatif comprennent une part de 12 % liée aux frais de gestion.

Article 4

Garanties

Les niveaux de garanties sur lesquels porte l'engagement des organismes assureurs sont précisés ci-après.

Les prestations définies aux conditions particulières des contrats d'assurance souscrits par l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des « contrats responsables », définis à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation, dans les conditions définies à l'article 7.

Tableau de garanties. – Régime de base

GARANTIE	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale	
	Régime de base	Surcomplémentaire (base incluse)
Hospitalisation		
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	100 % de la BR	250 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire CAS	120 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire non CAS	100 % de la BR	125 % de la BR
Chambre particulière	25 € par jour	50 € par jour
Chambre particulière en maternité	25 € par jour limité à 6 jours par séjour	50 € par jour limité à 6 jours par séjour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Forfait actes lourds	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Frais d'accompagnement pour les enfants de moins de 16 ans	25 € par jour	50 € par jour
Pratique médicale courante		
Consultations : visite d'un omnipraticien CAS	120 % de la BR	120 % de la BR
Consultations : visite d'un omnipraticien non CAS	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations : visites spécialistes CAS	125 % de la BR	200 % de la BR
Consultations : visites spécialistes non CAS	105 % de la BR	125 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % de la BR	100 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
Actes de spécialité CAS	125 % de la BR	200 % de la BR
Actes de spécialité non CAS	105 % de la BR	125 % de la BR
Radiologie-ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale CAS	120 % de la BR	120 % de la BR
Radiologie-ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale non CAS	100 % de la BR	100 % de la BR
Médecine alternative		
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe	25 € par séance et dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance et dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	Ticket modérateur	Ticket modérateur

GARANTIE	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale	
	Régime de base	Surcomplémentaire (base incluse)
Autres vaccins non remboursés par la sécurité sociale	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Automédication ⁽¹⁾	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
Transport		
Frais de transport	100 % de la BR	100 % de la BR
Optique	Frais d'optique ; les garanties s'entendent : mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.	
Verres et monture	Selon grille (ci-après)	Selon grille (ci-après)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
Chirurgie, opération oculaire	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 375 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 800 €
Dentaire		
Soins dentaires	200 % de la BR	200 % de la BR
Inlay-core et inlay à clavette	200 % de la BR	200 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	350 % de la BR	450 % de la BR
Implantologie	325 € par implant	750 € par implant
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR	350 % de la BR
Appareillage		
Orthopédie et prothèses diverses	100 % de la BR	200 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR	200 % de la BR
Allocations forfaitaires		
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 50 €	Allocation forfaitaire égale à 50 €
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
Prévention		
Frais de prévention réglementaire	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ⁽²⁾	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ⁽²⁾
<p>(1) Remboursement de médicaments considérés comme tels, ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché et vendus en officine.</p> <p>(2) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>A la date de signature de l'accord, ces garanties sont conformes aux décrets :</p> <ul style="list-style-type: none"> – n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ; – n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif au panier de soins. <p>BR : base de remboursement.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p>		

Grilles optiques

GRILLE OPTIQUE régime de base	ENFANTS < 18 ANS						ADULTES				
	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres simple foyer, sphériques											
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	50 €	180 €		2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	85 €	270 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	60 €	200 €		2263459, 2265330, 228060, 2282793	4,12 €	2,47 €	95 €	290 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	65 €	210 €		2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	105 €	310 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques											
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	55 €	190 €		2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100 €	300 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	65 €	210 €		2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110 €	320 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	70 €	220 €		2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	120 €	340 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	75 €	230 €		2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	130 €	360 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques											
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	80 €	240 €		2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	170 €	440 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	90 €	260 €		2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	190 €	480 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques											
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	100 €	280 €		2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	220 €	540 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	110 €	300 €		2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	250 €	600 €

GRILLE OPTIQUE régime de base		ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

GRILLE OPTIQUE régime de base		ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
Garantie	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	80 €	80 €		2223342	2,84 €	1,70 €	100 €	100 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

GRILLE OPTIQUE surcomplémentaire		ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres simple foyer, sphériques											
Sphère de – 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	70 €	240 €		2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	110 €	370 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80 €	260 €		2263459, 2265330, 228060, 2282793	4,12 €	2,47 €	120 €	390 €
Sphère < – 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	85 €	270 €		2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130 €	410 €

GRILLE OPTIQUE surcomplémentaire	ENFANTS < 18 ANS						ADULTES				
	Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques											
	Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	75 €	250 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	125 €	400 €
	Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85 €	270 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	135 €	420 €
	Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	90 €	280 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	145 €	440 €
	Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	95 €	290 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	155 €	460 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques											
	Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	100 €	300 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	195 €	540 €
	Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	110 €	320 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	215 €	580 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques											
	Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	120 €	340 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	245 €	640 €
	Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	130 €	360 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	275 €	700 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

GRILLE OPTIQUE régime de base		ENFANTS < 18 ANS					ADULTES				
Garantie		Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt sécurité sociale	Rbt ass. par verre	1 monture (*)
Monture		2210546	30,49 €	18,29 €	100 €	100 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150 €	150 €
(*) Frais d'optique, les garanties s'entendent : – mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; – adultes : verres + monture une paire tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période de 1 an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.											

Article 5

Maintien de garanties issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 4 de la loi Evin. – Cas de suspension du contrat de travail

5.1. Maintien des garanties pour les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 et dont le contrat de travail cesse, bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture prévue par les contrats, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

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

5.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier, à titre individuel et facultatif, du maintien de la couverture prévue par le contrat, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :

- les anciens salariés obtenant la liquidation de leur pension de vieillesse de la sécurité sociale, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant qu'actifs, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts dans le cadre du contrat obligatoire souscrit par l'entreprise, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts dans le cadre du contrat obligatoire souscrit par l'entreprise, à conditions d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
- les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retrouvent pas une activité professionnelle, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts dans le cadre du contrat obligatoire souscrit par l'entreprise, à condition d'avoir été affiliés aux contrats en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu à l'article 5.1 ;
- les personnes garanties du chef du salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Une proposition de maintien des garanties est adressée par l'organisme assureur aux anciens salariés visés à l'article 4 de la loi Evin et, le cas échéant, aux personnes garanties du chef du salarié décédé, au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou dans les 2 mois suivant le décès du salarié (à condition que l'entreprise ait informé l'organisme assureur en temps utile).

L'organisme assureur doit en conséquence être informé du décès ou de la cessation du contrat de travail par l'employeur, dans les meilleurs délais.

Le dépassement des délais ci-dessus mentionnés entraîne la forclusion définitive de la demande.

Sous réserve du respect des délais de formulation des demandes de maintien exposées ci-avant, les garanties prennent effet le lendemain de la demande et au plus tôt le lendemain de la rupture du contrat de travail ou du décès du participant.

La cotisation sera, au titre du maintien des garanties de l'article 4 de la loi Evin, intégralement à la charge de l'ancien salarié ou de l'ayant droit du salarié décédé.

Les tarifs proposés sont les suivants :

1. Régime de base

(En pourcentage.)

RÉGIME GÉNÉRAL	BASE
Conjoint de salarié décédé ; chômeur ou son conjoint ; invalide ou son conjoint	1,56
Préretraité ou son conjoint	1,85
Retraité ou son conjoint	1,99
Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,76

(En pourcentage.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE	BASE
Conjoint de salarié décédé ; chômeur ou son conjoint ; invalide ou son conjoint	1,09
Préretraité ou son conjoint	1,29
Retraité ou son conjoint	1,39
Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,53

2. Régime de base + surcomplémentaire

(En pourcentage.)

RÉGIME GÉNÉRAL	BASE + surcomplémentaire
Conjoint de salarié décédé ; chômeur ou son conjoint ; invalide ou son conjoint	1,96
Préretraité ou son conjoint	2,32
Retraité ou son conjoint	2,50
Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,02

(En pourcentage.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE	BASE + surcomplémentaire
Conjoint de salarié décédé ; chômeur ou son conjoint ; invalide ou son conjoint	1,49
Préretraité ou son conjoint	1,76
Retraité ou son conjoint	1,90
Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,79

Les cotisations comprennent 12 % de frais de gestion.

5.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

5.3.1. Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

5.3.2. Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé de soutien familial,

et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que la mutuelle gestionnaire en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en

vigueur des garanties pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent contrat.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs, Elle suivra les mêmes évolutions, le cas échéant.

Article 6

Prestations à caractère non directement contributif. – Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé dans les conditions visées au protocole technique et financier annexé au présent contrat de garanties collectives.

La fraction de cotisation consacrée au financement de prestations à caractère non directement contributif sera affectée à un fonds dédié à cet effet géré par l'interlocuteur unique du contrat de l'entreprise.

Dans tous les cas, l'utilisation de cette contribution sera conforme aux dispositions de l'accord collectif et contrôlée par la commission paritaire nationale.

Les fonds collectés devront être utilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention ainsi qu'une action sociale, tant collectives qu'individuelles.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire nationale et dans le règlement du fonds de solidarité.

Article 7

Conditions d'assurance. – Comptes de résultats mutualisés

7.1. Conditions d'assurance et évolutions ultérieures

Lors de la mise en œuvre du contrat de garanties collectives :

Le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisation ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent contrat-cadre. L'engagement des organismes assureurs est acquis pour autant que ce cadre perdure.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les taux de cotisation visés à l'article 3.1 pour les exercices d'assurance 2016 à 2018 (du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018), sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire et sous réserve des dispositions des articles 8.1 et 8.2 du présent contrat de garanties collectives.

A l'issue de cette période, le montant sera réexaminé en concertation avec les partenaires sociaux sur la base notamment des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les modifications apportées prenant effet après accord des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au présent contrat.

Modification de l'environnement législatif et/ou réglementaire :

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions de prise en charge par le régime de base de la sécurité sociale, les changements, apportés à ces conditions postérieurement à la définition des conditions d'assurance objet du présent contrat-cadre, ne

sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur qui est, en pareil cas, fondé à apporter à l'expression des garanties les aménagements nécessaires.

L'impact des mesures appliquées fait l'objet d'une étude générale et personnalisée afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives (sur les cotisations et/ou sur les prestations) permettant de maintenir l'équilibre du régime. Cette étude sera présentée et discutée avec les partenaires sociaux de la commission paritaire nationale.

Autres évolutions des cotisations et/ou prestations :

L'évolution des conditions d'assurance est le résultat d'une concertation avec les partenaires sociaux sur la base, notamment, des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les évolutions se font en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des charges et des ressources) en tenant compte de l'évolution démographique des populations garanties.

Toute modification du taux de cotisation ou du niveau de garanties proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision de l'accord collectif conclu au sein de la branche, ainsi que du présent contrat de garanties collectives.

Les modifications apportées prenant effet après accord exprès des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au présent contrat de garanties collectives.

7.2. Comptes de résultats mutualisés

L'ensemble des contrats d'assurance ainsi souscrits dans le cadre du présent contrat de garanties collectives constituent un périmètre de mutualisation des résultats, présenté dans le protocole technique et financier.

Article 8

Date d'effet et durée du contrat

8.1. Date d'effet et révision du contrat de garanties collectives

Les dispositions du présent contrat de garanties collectives entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016, et sous réserve de sa signature.

Il expire au 31 décembre 2016 et se renouvelle par tacite reconduction au 1^{er} janvier de chaque année suivante, sauf résiliation dans les conditions exposées ci-après.

Il ne peut en tout état de cause excéder la durée de la recommandation des organismes assureurs signataires du présent contrat de garanties collectives.

L'organisme assureur ou les partenaires sociaux peuvent proposer une modification du contrat, par tout moyen écrit et notamment par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie. Les modifications apportées au présent texte prennent effet après accord exprès des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au présent contrat-cadre.

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

8.2. Résiliation du contrat de garanties collectives

Le contrat de garanties collectives peut être résilié à l'initiative des partenaires sociaux ou de l'organisme assureur, tous les ans, sous réserve d'un préavis de 6 mois avant l'échéance annuelle, formalisé par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties prenantes.

La résiliation du présent contrat de garanties collectives ne mettra pas fin automatiquement aux contrats d'assurance souscrits par les entreprises de la branche mais aura pour conséquence d'exclure les entreprises du périmètre de la mutualisation organisée par le présent contrat de garanties collectives.

L'organisme assureur informera les entreprises de la résiliation du contrat de garanties collectives au moins 2 mois avant la fin de l'exercice civil, afin que celles-ci puissent résilier leur contrat si elles le souhaitent.

L'organisme assureur pourra également procéder à la résiliation des contrats souscrits par les entreprises par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois avant la fin de l'exercice civil.

Fait à Paris, le 17 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 44 DU 11 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1550792M

IDCC : 1558

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G 1).

Article 2

*Revalorisation du salaire minimum garanti
des personnels ouvriers et ETAM*

Le salaire minimum conventionnel garanti est fixé par le barème figurant en annexe I du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

Article 3

*Revalorisation de la grille des appointements
mensuels minima des personnels cadres*

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe II.

La grille des appointements mensuels minima correspondent à un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 4

*Egalité professionnelle et salariale
entre les hommes et les femmes*

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2011, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles. En application de l'article 3 de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent 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.

Aux termes de l'accord du 14 janvier 2011, les parties signataires s'engagent à respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seront révisées en 2015.

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 5

Modalités d'application

Article 5.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Article 5.2

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 5.3

Force obligatoire

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5.4

Révision. – Dénonciation

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

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICE.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FG FO construction.

ANNEXE I

Grille des salaires minima garantis des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (pour 151,67 heures)
I	125	1 459,83
	130	1 462,74
	135	1 466,91
	140	1 468,18
II	145	1 469,93
	155	1 472,73
	160	1 474,49
III	175	1 476,23
	190	1 497,77
	200	1 513,66
IV	210	1 538,19
	230	1 564,15
	240	1 619,19
V	250	1 676,31
	260	1 735,49
	270	1 796,77
VI	280	1 864,27
	290	1 933,84
	300	2 006,54
VII	310	2 083,38
	330	2 160,23
	350	2 241,23

ANNEXE II

Grille des appointements mensuels minima des cadres

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

(En euros.)

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
Position 1		
Avant 1 an	78	2 031,43
1 an	86	2 207,97
2 ans	93	2 361,27
3 ans	100	2 517,28
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 517,28
Après 3 ans en position 2	108	2 700,06
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 836,88
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 972,59
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 109,40
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 246,20
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 351,83
Position 3		
3 A	138	3 351,83
3 B	180	4 276,83

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant à 1/12 des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550783M
IDCC : 1580

Entre :
La FFC ;
La CSNB ;
La CSNPO,
D'une part, et
La FTCH CFTC ;
La FCTH FO ;
Le SNCP CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux ouvriers et aux employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1^{er} janvier 2015 conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 457,52
138	1 479,00

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
145	1 484,00
155	1 497,00
170	1 511,00
185	1 522,00
196	1 528,00

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 4

Egalité de rémunération

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

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

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

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES ETAM ET CADRES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550784M
IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FTCH CFTC ;

La FCTH FO ;

Le SNCP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

Article 2

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2015 sont définies conformément au tableau ci-après.

ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	19 226

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
212	19 619
220	20 295
245	22 401
253	23 086
270	24 574
290	26 358
340	30 820

Cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	26 715
	105	27 936
	110	29 243
2	120	31 859
	130	34 475
3	133	32 260
	166	43 889
	200	52 780

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Article 3

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2015 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 4

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :
 - des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 5

Egalité de rémunération

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

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

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

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 6

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 87 DU 15 JUIN 2015
RELATIF AU CALCUL DE L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE 10 %
PRÉVUE À L'ARTICLE 26 DE LA CCN

NOR : ASET1550789M

IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont convenu de transposer dans un avenant la position prise en commission d'interprétation du 28 mai 2015 relative à l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois visée à l'article 26 de la convention collective.

Commission d'interprétation du 28 mai 2015

Modalités d'application de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN GCEI.

L'avenant n° 82 du 17 juin 2013 à la convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles entre en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Cet accord :

- supprime la possibilité pour un salarié logé de s'autoremplacer pendant les congés payés ;
- supprime l'indemnité globale forfaitisée à 50 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois pour y substituer une indemnité conventionnelle de 10 %.

La présente recommandation interpatronale vise à expliquer l'assiette de calcul de cette indemnité conventionnelle de 10 %.

Avant le 1^{er} juillet 2015

Pour les remplacements de moins de 2 mois, le salarié remplaçant percevait une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré pour le calcul de l'indemnité globale forfaitaire de 50 % :

- pour une rémunération brute de 1 000 € ;
- prorata 13^e mois : $1\,000/12 = 83,33$ € ;
- indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$ € ;
- indemnité compensatrice de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$ €.

Ce qui revient à $1\,000\text{ €} + 302,49\text{ €} = 1\,302,49\text{ €}$.

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieur à 2 mois (art. 26 CCN GCEI : « l'ensemble étant porté forfaitairement à 50 % pour tout remplacement de durée inférieure à 2 mois ») : $(1\,000 \times 50\%) = 500\text{ €}$.

Soit un total de 500 € d'indemnité forfaitisée ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 500 €.

Pour les remplacements de plus de 2 mois c'est le droit commun qui s'applique, à savoir le versement du prorata 13^e mois, la prime de précarité (10 %), l'indemnité compensatrice des congés payés non pris.

A partir du 1^{er} juillet 2015

Pour les remplacements de moins de 2 mois, c'est la règle du droit commun qui s'applique :

- versement du prorata 13^e mois ;
- de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris ;
- de la prime de précarité de droit commun (10 %) ;
- plus une indemnité conventionnelle fixée à 10 %

Exemple chiffré :

- pour une rémunération brute de 1 000 € ;
- prorata 13^e mois : $1\,000/12 = 83,33\text{ €}$;
- indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33\text{ €}$;
- indemnité compensatrice de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83\text{ €}$.

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieur à 2 mois « pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes » :

$(1\,000\text{ €} + 83,33\text{ €} + 108,33\text{ €} + 110,83\text{ €}) = 1\,302,49 \times 10\% = 130,25\text{ €}$.

$1\,309,99 + 130,25 = 1\,432,74\text{ €}$.

Soit un total de 432,74 € ce qui représente une indemnité de 43,27 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 432,74 €.

Pour les remplacements de plus de 2 mois, il n'y a pas de changement par rapport au calcul antérieurement au 1^{er} juillet 2015.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 1 DU 2 JUILLET 2015
À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550790M

IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord collectif du 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ainsi qu'avec les dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

La condition d'ancienneté posée pour l'accès au régime de frais de santé est supprimée.

Le troisième paragraphe de l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » est par conséquent supprimé. Le deuxième paragraphe devient : « Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès tant au régime de prévoyance qu'au régime de santé. »

Article 2

Régime de prévoyance. – Définition des enfants à charge et du conjoint

La définition des enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord collectif est remplacé comme suit :

« 6.1.2. Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation

Sont réputés à charge du salarié les enfants reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

– âgés de moins de 18 ans ;

- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire ;
 - nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime. »
- Il est ajouté un article définissant le conjoint pour l'application des garanties de prévoyance :

« 6.1.3. Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle. »

Article 3

Garanties décès

Les garanties en cas de décès sont précisées comme suit, l'article 6.2 « Garantie décès » est modifié en conséquence :

GARANTIE	PRESTATION
Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue tout assuré	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du conjoint ou assimilé de l'assuré (double effet) Capital supplémentaire (si enfant à charge)	100 % du capital décès toutes causes
Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue de l'assuré : – jusqu'au 12 ^e anniversaire – du 12 ^e au 19 ^e anniversaire – du 19 ^e au 25 ^e anniversaire (s'il poursuit des études) Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins de père et mère	4 % TA, TB 6 % TA, TB 8 % TA, TB
Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge	100 % PMSS dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique

Article 4

Garanties incapacité de travail et invalidité

GARANTIE	PRESTATION
Incapacité temporaire Franchise Prestations	 En relais de la CCN de la branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise 80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements sécurité sociale
Invalidité permanente (y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets) 1 ^{re} catégorie sécurité sociale : – taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 65 % 2 ^e catégorie sécurité sociale : – taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 % 3 ^e catégorie sécurité sociale	 45 % du salaire net TA, TB 100 % du salaire net TA, TB 100 % du salaire net TA, TB

Article 5

Dispenses d'affiliation

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre certaines dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire du 25 septembre 2013 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mois ;
- des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise :
 - soit en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire d'un salarié travaillant dans une autre entreprise ;
 - soit au titre d'un autre employeur relevant d'une autre convention collective.

Ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

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 prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

Article 6

Financement du régime de frais de santé

Afin de pérenniser l'équilibre du régime les minima et maxima sont supprimés et les taux de cotisation sont modifiés. L'article 9.2 de l'accord collectif est désormais rédigé comme suit :

« 9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 4,80 % du salaire brut pour les salariés relevant du régime général et 3,47 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations "enfant" et "adulte" facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (la cotisation "enfant" est gratuite à compter du troisième enfant affilié).

Régime général

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé en % du salaire	2,40	2,40	4,80
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,85	–	0,85
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,85	–	1,85

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Isolé en % du salaire	1,735	1,735	3,47
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,61	–	0,61
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,33	–	1,33

Article 7

Définition des ayants droit

La définition des enfants à charge est précisée comme suit, l'article 10 est modifié en conséquence :

« Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime. »

Article 8

Garanties

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord sont remplacées comme suit :

« 11.2. Niveau des prestations du régime

Régime frais de santé (quel que soit le régime de sécurité sociale [général et local])

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Hospitalisation médicale et chirurgicale :	
Frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	<p>Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR</p> <p>Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR</p>
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin adhérent au contrat d'accès aux soins ⁽²⁾	<p>Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR</p> <p>Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR</p>
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins ⁽²⁾	<p>Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR</p> <p>Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR</p>
Chambre particulière (y compris en maternité) ⁽³⁾	2 % du PMSS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans ⁽³⁾	1 % du PMSS par jour
Forfait acte lourd	Pris en charge

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS ⁽²⁾	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS ⁽²⁾	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS ⁽²⁾	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS ⁽²⁾	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS ⁽²⁾	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS ⁽²⁾	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait acte lourd	Pris en charge
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin adhérent au CAS ⁽²⁾	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non adhérent au CAS ⁽²⁾	170 % de la BR
Médecine alternative ⁽⁴⁾	
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité
Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 € par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	6 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables	7 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PMSS par œil
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays cores pris en charge par la sécurité sociale	220 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale :	270 % de la BR
– couronnes, bridges et inter de bridges	
– couronnes sur implant	
– prothèses dentaires amovibles	
– réparations sur prothèses	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
– implant	12 % du PMSS
– pilier implantaire	8 % du PMSS
Le remboursement du poste implantologie (implant + pilier implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PMSS par an et par bénéficiaire.	
Appareillage	
Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations forfaitaires	
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage complet sus- et sous-gingival des dents	170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 € par an et par bénéficiaire
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.</p> <p>(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 365 jours ; – 180 jours en cas de séjour en psychiatrie ; – 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour maladies nerveuses et mentales ; – 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique ; <p>(4) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropraxie (AFC) ; Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p> <p>Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p>	

Grille optique

GRILLE OPTIQUE	ADULTE			ENFANT DE MOINS DE 18 ANS		
Verres						
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 verres + 1 monture (*)	Code LPP	Forfait par verre	2 verres + 1 monture (*)
Verres à simple foyer, sphériques						
Sphère de - 6 à + 6	2203240, 2287916	90 €	330 €	2242457, 2261874	60 €	210 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	110 €	370 €	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	80 €	250 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2235776, 2295896	130 €	410 €	2248320, 2273854	100 €	290 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques						
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	2226412, 2259966	100 €	350 €	2200393, 2270413	70 €	230 €
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2254868, 2284527	120 €	390 €	2219381, 2283953	90 €	270 €
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	2212976, 2252668	140 €	430 €	2238941, 2268385	110 €	310 €
Cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	2288519, 2299523	160 €	470 €	2206800, 2245036	150 €	390 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques						
Sphère de - 4 à + 4	2290396, 2291183	250 €	650 €	2264045, 2259245	170 €	430 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2245384, 2295198	270 €	690 €	2202452, 2238792	190 €	470 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques						
Sphère de - 8 à + 8	2227038, 2299180	300 €	750 €	2240671, 2282221	200 €	490 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2202239, 2252042	320 €	790 €	2234239, 2259660	220 €	530 €
Montures	Code LPP	Rembt	1 monture (*)	Code LPP	Rembt	1 monture (*)
Monture	2223342	150 €	150 €	2210546	90 €	90 €
(*) 2 verres + 1 monture (équipement) doivent s'entendre en complément de la base de remboursement de la sécurité sociale.						

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 84 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

L'article 11.3 de l'accord est supprimé.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et pour les sinistres à compter de cette date.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce, distribution, services ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 65 DU 20 JUILLET 2015
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550791M

IDCC : 1527

PRÉAMBULE

1. L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'article 26 de la convention collective et des accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011 en déclinant les modalités d'application. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après, qui se substituent à l'article 26 de la convention collective et aux accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011.

Les raisons à l'origine de cet avenant de révision sont multiples mais elles exigent conjointement un nouveau dispositif conventionnel. Ces raisons sont :

- la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en raison d'une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et d'entreprendre née de l'article 4 de la déclaration des droits de l'homme de 1789, ce qui a justifié un nouvel article introduit dans le code de la sécurité sociale par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. La disparition des clauses de désignation affecte gravement l'économie des accords dans la mesure où celle-ci était justifiée, pour la CJUE, sur le terrain de la prohibition des positions dominantes abusives (art. 102 TFUE), par la poursuite d'un objectif de solidarité ; la mission d'intérêt général économique liée à cette dernière ne pourrait être assumée à défaut de faire alimenter, par toutes les entreprises, un fonds collectif sur lequel seront prélevés des droits non contributifs. Le recours à une simple recommandation ne peut que rendre indispensable un nouvel arsenal conventionnel, d'autant que, selon la loi nouvelle, elle suppose la mise en œuvre d'un degré élevé de solidarité qui doit être conventionnellement décliné par des droits non contributifs touchant à la solidarité mais aussi à l'action sociale et à la prévention ;
- la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rendu obligatoire une couverture complémentaire santé. Le niveau des garanties, les cas possibles d'exclusion, à leur demande, des salariés et des règles relatives au sort social et fiscal des cotisations, en particulier du fait des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale nés du décret du 9 janvier 2012, mais aussi de la remise en cause de la neutralité fiscale de la cotisation patronale pour ce risque affectent de manière substantielle le dispositif en vigueur, tout autant du reste que les nouvelles règles de portabilité des droits de prévoyance.

2. Le contenu de l'accord, en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi, a été défini en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

En conséquence, c'est au vu de ce contexte que seront, s'il y a lieu, interprétées les dispositions de cet accord, ce qui justifie que les différences liées à des sens différents donnés à tel ou tel article soient prioritairement soumises à la critique de la commission d'interprétation figurant dans le corps de la convention collective. Les normes conventionnelles se rapportant aux garanties collectives de prévoyance, objet du présent avenant, ont été convenues en fonction de ce contexte. L'évolution de celui-ci dans des conditions telles que l'économie en serait affectée justifiera donc l'ouverture de nouvelles négociations en vue de la révision du texte. Par ailleurs, cela justifie la coexistence, et la complémentarité, d'articles insérés dans le corps de la convention collective ayant pour finalité la définition des règles générales d'un côté, une annexe déclinant les modalités concrètes d'application du dispositif conventionnel, en particulier l'évaluation du montant des prestations, d'un autre côté.

Le contenu de cette annexe sera réexaminé tous les ans au vu du bilan annuel fourni par le ou les opérateurs recommandés mettant en évidence, sur le fondement des exigences de la loi Evin, l'état de la situation.

Les dispositions ci-dessus n'ont pas, du fait de leur objet, à être intégrées dans le corps de la convention collective.

I. – L'article 26 de la convention collective dont le titre est « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé » est modifié ainsi qu'il suit.

« Article 26

Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

1. Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficient de garanties collectives de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir : le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme de prestations en espèces ainsi que, apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela rend nécessaire la constitution d'un fonds collectif à partir duquel sont financés ces droits, dont certains sont qualitatifs et/ou s'appliquent à la collectivité en tant que telle et pas seulement individuellement au profit de chaque salarié. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1^{er} de la loi Evin du 31 décembre 1989, cela en conformité avec le nouvel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories, à l'exception, pour les garanties incapacité temporaire, invalidité et décès, des VRP qui disposent, en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et des dispositions conventionnelles spécifiques, d'un régime propre, de surcroît géré par une institution spécifique.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

Les VRP mono-employeurs relèvent du présent accord pour ce qui concerne le remboursement des frais de santé.

Les VRP multi-employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si à la date d'entrée en application du présent accord tous leurs employeurs relèvent du champ d'application de la présente convention collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi-employeurs choisissent s'ils entendent bénéficier ou non du régime défini par le présent accord à condition de pouvoir relever à cette même date d'un autre régime assurant une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement des frais de santé. A défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de salaire peuvent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevaient avant la suspension.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Les ayants droit du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatives aux bénéficiaires du régime de retraite des cadres visés au titre des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

4. Le régime est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, sous la réserve d'exceptions à l'initiative des intéressés s'agissant de la couverture santé dans les cas et conditions suivantes.

Par exception, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, et ce quelle que soit la date d'embauche, s'ils peuvent se prévaloir d'un cas de dispense d'affiliation prévu par un texte législatif. Actuellement, les cas de dispense prévus par la loi sont :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés 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. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
- à condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les salariés doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 30 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel. Selon les cas,

ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1^{er} février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche de l'immobilier, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, 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 ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Les ayants droit du salarié ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que les salariés.

5. Les contributions nécessaires à l'alimentation des prestations contractuelles ainsi qu'aux droits non contributifs conventionnellement définis ci-après sont fixées en pourcentage du salaire avec des taux différents, s'agissant de la couverture incapacité, invalidité, pour le salaire limité au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent, cela du fait que les prestations du régime général ne sont assises, s'agissant de la maladie, que sur le salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale. S'agissant de la couverture complémentaire santé, elle est fixée en euros de manière forfaitaire, le montant tenant compte de la composition de la famille.

La cotisation totale est répartie à raison de 55 % pour la part patronale et 45 % pour la part salariale.

6. Mise en œuvre des garanties dans l'entreprise

6.1. Application stricte des garanties prévues à la convention

6.1.1. Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. A cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

6.1.2. Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales. Pour apprécier la notion de garanties égales, la comparaison se fait :

- globalement sur l'ensemble des salariés ;
- séparément pour les garanties décès, incapacité-invalidité, prestations en nature ;
- pour les prestations en nature, la comparaison s'effectue sur chaque type de remboursements.

6.2. Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Les garanties collectives de prévoyance définies dans la présente convention constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de leurs aspects quantitatifs ou qualitatifs.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations mais séparément pour chaque garantie, à savoir décès, incapacité-invalidité, couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit être versé au fonds géré par l'organisme ou les organismes recommandés la contribution de 2 % de la cotisation totale affectée à la politique de prévention, à l'action sociale et aux objectifs de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

7. Les litiges afférents au respect du présent texte seront soumis en priorité à la procédure de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective et, s'ils portent sur le sens à donner à tel ou tel dispositif, à la procédure d'interprétation prévue au même article, sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8. Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne peut davantage être dénoncée de manière spécifique, notamment du fait de sa filiation au présent article. Cela étant, eu égard à son objet, les partenaires sociaux pourront, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. C'est dans cette perspective qu'est conçu le dispositif de portabilité des droits conforme aux exigences de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale adapté à la situation de la branche pour contribuer à la sécurisation de l'emploi.

9. Il est institué une commission paritaire de suivi du régime dont les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur annexé à la convention collective.

Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Chaque décision de la commission paritaire de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations représentatives des salariés et la délégation patronale.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Missions

La commission paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou toute difficulté d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillés du régime fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustement, d'aménagement et d'amélioration des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective. Elle se matérialise par un plan d'action prévu pour 5 ans. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan d'action peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan d'action. Les conclusions de ce rapport servent à définir le plan pour la nouvelle période quinquennale.

Les prestations à caractère non directement contributifs font également l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation collective.

11. Afin de financer les actions de prévention, l'action sociale et les objectifs de solidarité, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme ou aux organismes recommandés, une contribution égale à 2 % de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ceux recommandé(s) prévoit le versement par cet organisme de cette contribution de 2 % à l'organisme ou aux organismes recommandés pour être affecté au financement de l'action sociale, de la politique de prévention et des objectifs de solidarité. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

A cet effet, l'organisme assureur choisi par l'entreprise lui fournit une attestation confirmant ce versement à l'organisme ou aux organismes recommandés.

La contribution de 2 % ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/invalidité, décès et frais de santé.

Par ailleurs les droits non contributifs définis à l'annexe sont financés par une part de la cotisation égale au minimum à 0,7 % de la cotisation brute totale.

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des trois postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

12. En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut adhérer à l'organisme ou aux organismes recommandés aux conditions tarifaires définies conventionnellement. Cela étant, cette affiliation entraînera à compter du 1^{er} janvier 2018 le versement d'une indemnité liée à l'existence d'un rapport sinistre/prime moins favorable que celui en vigueur dans la collectivité des entreprises adhérentes à l'organisme ou aux organismes recommandés. L'indemnité est calculée en fonction du différentiel de rapports sinistres/primes. Aucune indemnité n'est due lorsque ce différentiel est inférieur à 5 % et pour toutes les entreprises dont l'effectif n'excède pas 10 salariés. La commission paritaire de suivi dispose du pouvoir au vu de la situation particulière de l'entreprise de dispenser celle-ci de tout ou partie de cette indemnité théorique dont le montant est égal à trois fois le pourcentage du différentiel rapporté à la masse salariale brute de l'entreprise. La commission paritaire de suivi prendra sa décision dans les 30 jours de la demande d'adhésion. Pour la mise en œuvre de cet article, est assimilé à une entreprise unique l'ensemble des membres d'un réseau lorsque celui-ci a mis en place précédemment un contrat d'assurance unique pour cet ensemble.

II. – Il est établi une annexe à la convention collective dont les dispositions sont les suivantes :

« ANNEXE V

Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

La présente annexe décline les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme recommandé ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle.

1. Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail limitée aux tranches suivantes :

- tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclus du traitement de base.

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail afin de reconstituer le traitement de base.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les 12 derniers mois.

Le traitement de base journalier correspond au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou matérialisé comme tel depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivants sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à 3 mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Smic ;
- être à charge fiscalement du participant, c'est-à-dire :
 - soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir du participant une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

1.2. Garantie décès

Garantie décès “toutes causes”

En cas de décès du participant un capital égal à 80 % du traitement de base TA, TB est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaire(s) du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant, sauf cas particuliers prévus par le code de la sécurité sociale, le code des assurances et le code civil.

Dans l'hypothèse où le(les) désigné(s) décède(nt) avant le participant, ou en l'absence de désignation par le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant ;
- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant ;
- à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital décès « toutes causes » peut être versé par anticipation au participant atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en 3^e catégorie d'invalidité (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, avant qu'il ne liquide sa retraite s'il est actif ou l'âge prévu à l'article L. 351-8, 1^o, du code de la sécurité sociale s'il s'agit d'un conjoint au foyer sans profession, simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il reste au moins un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus (traitement de base), à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues :

- à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ;
- ou l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail, indemnisation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, c'est-à-dire une fois que la rémunération du participant n'est plus maintenue en application de cet article.

Pour les participants ne bénéficiant pas des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180^e jour d'absence continu.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période d'arrêt total temporaire de travail ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

Lorsque le montant des indemnités journalières brutes déjà perçues par le participant au titre de la sécurité sociale est supérieur à la garantie définie par le présent accord, l'organisme assureur informe le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la partie du salaire correspondant à la durée du travail non assurée du fait de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Les participants en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisés sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1^{re} catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle égale à 36 % du traitement de base, sous déduction, des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2^e ou 3^e catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente égale à 60 % du traitement de base, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale (hors majoration pour tierce personne pour la 3^e catégorie).

Invalidité résultant d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieur à 33 % bénéficie du versement d'une rente :

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 1^{re} catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période où la garantie invalidité est mise en œuvre ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur à la demande de l'employeur ou de l'assureur concluant à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant.

1.5. Exclusions

Les risques décès, incapacité de travail, invalidité sont garantis, à l'exception des dispositions suivantes :

Risque nucléaire :

Les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement du risque nucléaire tel que défini par le contrat d'assurance.

Guerre étrangère :

Les garanties ne sont pas accordées lorsque le sinistre a pour origine une guerre. Il y a guerre, à partir du moment où soit l'Etat français, soit un état belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Seront également exclus les cas où le salarié a pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'Etat français. Par contre la garantie est accordée bien que le sinistre résulte d'une guerre civile ou étrangère en cas de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'Etat français n'est pas un des belligérants et si le salarié n'y a pris aucune part active.

Fait volontaire du bénéficiaire :

En cas de meurtre par le bénéficiaire ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au meurtrier sont versées automatiquement aux autres bénéficiaires.

Aucune autre exclusion de garantie n'est admise.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l'évolution des salaires minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, est appliquée :

- sur les prestations incapacité de travail, invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre ;
- sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Les revalorisations des prestations seront attribuées dans les mêmes conditions que ci-dessus à tous les anciens participants en arrêt de travail dont le contrat de travail a pris fin et cela même si leur entreprise venait à disparaître pour raison économique (liquidation).

2. Garantie frais de santé

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application.

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

Y COMPRIS REMBOURSEMENT SÉCURITÉ SOCIALE	RÉGIME DE BASE
Hospitalisation	
Frais de séjour : secteur conventionné	100 % de la BR
Frais de séjour : secteur non conventionné	100 % de la BR
Honoraires : médecins CAS	100 % de la BR
Honoraires : médecins non CAS	100 % de la BR
Chambre particulière	35 € par jour
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale
Lit d'accompagnement	35 € par jour
Transport du malade	100 % de la BR
Maternité	10 % PMSS
Médecine	
Consultations, visites : médecins CAS	100 % de la BR

Y COMPRIS REMBOURSEMENT SÉCURITÉ SOCIALE	RÉGIME DE BASE
Consultations, visites : médecins non CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie, actes de spécialité	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (*)	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Electroradiologie	100 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR
Autres prothèses non dentaires	100 % de la BR
Ostéopathie, médecines douces par an	100 € par an
Pharmacie	
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 15 %	100 % de la BR
Vaccins (grippe, hépatite)	0
Optique	
Tous les 2 ans par personne, sauf enfants et changement de vue	
Verres simples	300 €
Verres complexes	450 €
Verres très complexes	500 €
Monture	150 €
Lentilles acceptées et refusées	320 €
Kératotomie	1 000 €
Dentaire	
Soins dentaires	125 % de la BR
Prothèses dentaires acceptées	200 % de la BR
Orthodontie acceptée	250 % de la BR
Implants (forfait par an et par personne)	5 % du PMSS
(*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique. Sont en outre pris en charge les tickets modérateurs de tous les actes de prévention prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006 pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.	

3. Droits non contributifs

Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif, qui sont les suivantes :

- les enfants handicapés sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;
- gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;
- en cas de décès du participant les ayants droit tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès ;
- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droit acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs.

Les prestations à caractère non directement contributif sont financées par une contribution égale à 0,7 % du total des cotisations versées à l'organisme ou aux organismes recommandés.

Le ou les organismes recommandés assureront auprès des organismes non recommandés le remboursement de la prise en charge des droits non contributifs par le ou les organismes non recommandés sur présentation par ces derniers des justificatifs nécessaires.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de gérer les prestations à caractère non directement contributifs.

4. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

4.1. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

Les invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

4.2. Mise en œuvre de la portabilité

Les participants bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

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 du participant 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.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de la garantie incapacité ne peuvent conduire l'ancien participant à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une contribution égale à 1,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement des actions de prévention.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de financer des actions de prévention professionnelle et d'accorder des aides aux salariés de la branche et à leurs ayants droit en situation difficile.

Les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion sont déterminées par le règlement intérieur relatif au fonds d'action sociale de la branche de l'immobilier.

6. Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

7. Changements d'organisme assureur

7.1. Sinistres en cours à la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en charge le versement des prestations complémentaires des salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations en « espèces » de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme assureur prend en charge, si un précédent organisme assureur ne le garantissait pas :

- la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel delta existant entre la garantie décès maintenue par le précédent organisme assureur et celle déterminée en application du présent dispositif.

7.2. Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance

L'organisme assureur continue de revaloriser les prestations et rentes en cours de service dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

L'organisme assureur revalorise les bases de calcul des prestations décès dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

8. Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Le ou les organismes assureurs recommandés font par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre par la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre.

Ces documents sont transmis à la commission paritaire de suivi (ou à l'entreprise pour les organismes non recommandés) au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité d'entreprise à sa demande. »

III. – Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet le premier jour du quatrième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Si l'extension intervient au cours du quatrième trimestre 2016, il prend effet le 1^{er} janvier 2017.

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

Fait à Paris, le 20 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAIM ;
SNPI ;
SNRT ;
FSIF ;
FEPL.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.

ANNEXE I

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI (CPS)

Article 1^{er}

Composition et présidence

Les représentants titulaires sont désignés par les organisations syndicales liées par la convention collective et peuvent être remplacés par des représentants suppléants également désignés par ces organisations syndicales.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année, et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Article 2

Réunions et délibérations

Article 2.1

Convocation

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales composant la commission.

L'ordre du jour est déterminé par le président de la commission.

Les convocations doivent être adressées, par le secrétariat de la commission, au moins 3 semaines, avant le déroulement de la réunion. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion.

Article 2.2

Réunion

La commission se réunit au 46, rue de Rome, 75008 Paris (COPI) ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, une liste d'émargement signée par les participants à la réunion de la commission.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux membres de la commission paritaire de suivi dans le délai de 8 jours suivant la réunion.

Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Article 2.3

Quorum et délibérations

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision. La commission peut adopter :

- soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire nationale. Cette décision est prise à la majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité, désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission qui aura à traiter le dossier.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission ;

- soit une décision. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 3

Secrétariat de la commission

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure au 46, rue de Rome, 75008 Paris, le secrétariat de la commission : convocation de la commission, établissement et diffusion des procès-verbaux.

Article 4

Dénonciation et modification

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 26 de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.

ANNEXE II

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU FONDS D'ACTION SOCIALE DE LA BRANCHE DE L'IMMOBILIER

PRÉAMBULE

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier est mis en place un fonds dédié aux actions sociales de la branche de l'immobilier. Le présent règlement précise les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion créé conventionnellement à cet effet.

Article 1^{er}

Objet du fonds social

Le fonds social dédié de la branche est destiné, sur orientation de la CPS, à mettre en œuvre au profit des salariés de la branche, des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Article 2

Objet du règlement

Ce règlement a pour objet de décrire les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent bénéficier des actions du fonds social.

Article 3

Principe

Le fonds d'action sociale a pour vocation d'aider, sous la forme la plus appropriée, les salariés de la branche en situation de fragilité.

Les aides sont versées, dans la limite des disponibilités du fonds, à titre exceptionnel et ponctuel, en considération d'une situation individuelle digne d'intérêt, au profit des salariés de la branche dont la situation matérielle et financière le justifie.

Elles ne peuvent se substituer aux droits légaux et viennent en complément de celles allouées par d'autres organismes prioritaires (CPAM, prestation de compensation du handicap, fonds sociaux d'organismes assureurs...), spécialement du fonds social de la caisse de retraite complémentaire ARRCO dont est adhérent l'employeur du salarié de la branche concerné.

Le fonds d'action sociale ne constitue pas un complément de prestations du régime frais de santé et de prévoyance. Il n'intervient pas pour compenser de manière systématique les frais engagés par le salarié de la branche.

Le fonds d'action sociale peut également intervenir, après une étude sociale individuelle et sous conditions de ressources, sur les dossiers ne pouvant être pris en charge par les organismes prioritaires, dans la mesure où ils ont un lien direct avec les frais de santé ou la prévoyance.

Article 4

Financement du fonds

L'alimentation du fonds dédié est déterminée en fonction des excédents du régime de prévoyance de branche. Il est alimenté au 1^{er} janvier de chaque exercice par une dotation exceptionnelle du fonds. Pour le premier exercice, la dotation exceptionnelle du fonds est égale à 0,30 % de la cotisation totale prévoyance. Son montant sera éventuellement réduit ou augmenté eu égard au bilan

de l'action sociale de l'année écoulée et à la volonté des parties à la convention collective de faire évoluer la dotation.

Les sommes non dépensées en fin d'exercice sont reportées sur l'exercice suivant, constituant ainsi une réserve du fonds dédié.

Une situation du fonds dédié de la branche arrêtée au 31 décembre de chaque exercice est communiquée à la CPS.

Les entreprises ayant choisi un autre assureur que celui recommandé devront faire en sorte que cette contribution au fonds social soit versée par l'assureur à l'organisme recommandé, à charge pour celui-ci de la verser dans le fonds dédié.

Le contrat d'assurance doit prévoir le versement de cette contribution à l'organisme assureur.

Une attestation doit être remise par l'organisme assureur à l'entreprise.

Article 5

Fonctionnement du fonds

5.1. Gouvernance

Le comité de gestion prévu au point 10 de l'article 26 de la convention collective nationale de l'immobilier assure la gouvernance du fonds dédié avec la collaboration technique de l'organisme recommandé.

Ce comité a un rôle politique d'orientation de l'action sociale de la branche, notamment pour la :

- détermination des orientations globales ;
- promotion de l'action sociale auprès des salariés de la branche ;
- définition des plafonds de ressources ;
- définition des critères d'aides.

Il a également un rôle de contrôle de l'emploi du fonds, qu'elle exerce, notamment, à partir des tableaux de reporting fournis par l'organisme recommandé.

Le comité se réunit trimestriellement.

5.2. Modalités de gestion

L'organisme recommandé est mandaté pour assurer la gestion administrative et financière du fonds d'action sociale. Il assure cette responsabilité en tenant compte des orientations politiques retenues par le comité de gestion agissant par délégation de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective.

Il se voit attribuer une faculté d'instruction, de gestion et d'acceptation. Le rejet d'un dossier est de la compétence du comité qui établit par ailleurs, sous forme de barème, les règles d'acceptation. L'étude sociale du dossier et la gestion du dispositif (commande, suivi de facturation, règlement à l'émetteur CESU et reporting) sont effectuées par les services compétents.

L'organisme recommandé organise des reportings trimestriels sur les dossiers examinés (dossiers acceptés, dossiers rejetés et les raisons de ces rejets), le pilotage du budget du fonds d'action sociale et le contrôle de son utilisation étant de la compétence de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective sur proposition du comité.

La commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective définit les actions sociales à mener par le comité de gestion de l'action sociale et la répartition du fonds social annuel prévisionnel alloué en fonction d'un budget prévisionnel indicatif.

5.3. Attribution des aides individuelles

Chaque dossier fait l'objet d'une étude sociale individuelle.

Ces sommes sont allouées au profit des salariés de la branche en situation difficile et versées à titre exceptionnel en considération d'une situation sociale individuelle et entrant dans les critères énoncés à l'article 3.

5.4. Composition du comité de gestion du fonds d'action sociale

Le comité de gestion assumant, par délégation de la commission paritaire chargé de la négociation de la convention collective, la gouvernance du fonds d'action sociale, chacune des organisations représentatives tant d'employeurs que de salariés y dispose d'un siège (un titulaire et un suppléant).

Article 6

Bénéficiaires

Le fonds social est destiné aux salariés de la branche et à leurs ayants droit qui répondent aux conditions de ressources définies par le présent règlement (art. 8).

Article 7

Dépenses éligibles

7.1. En vue du soutien aux salariés de la branche les plus fragilisés et compte tenu du budget disponible pour l'année considérée, des aides individuelles pourront être accordées par le biais de chèques CESU : sortie d'hospitalisation et/ou traitement fatigant.

Ces chèques CESU, attribués après une étude sociale personnalisée et sous conditions de ressources, permettent aux salariés de la branche de bénéficier d'un soutien, garde d'enfants, support scolaire, etc. lors du retour au domicile après une hospitalisation (dont maternité pathologique) ou un traitement fatigant (chimiothérapie...).

Au titre des CESU, le montant alloué peut être de € maximum, selon la situation individuelle du salarié, et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

7.2. Aides personnalisées ponctuelles

Les aides sont accordées à des personnes en situation de difficulté ou d'urgence, sous conditions de ressources.

Ces aides sont attribuées dans la limite de € et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

Article 8

Modalités de l'action sociale

8.1. Evaluation de la situation individuelle

L'évaluation de la situation individuelle s'appuie sur des critères objectifs notamment les ressources et charges du foyer.

Les ressources prises en compte sont toutes les ressources du foyer, imposables ou non.

Les charges prises en compte sont les suivantes :

- charges de logement (loyer ou mensualités d'accession à la propriété, taxe d'habitation, taxe foncière...);
- charges courantes : eau, gaz, électricité, assurance ;
- avis d'imposition.

La différence entre les ressources et les charges détermine les ressources disponibles du foyer.

8.2. Formalités de la demande

La demande est formulée auprès de l'organisme recommandé via un dossier de demande d'action sociale auquel sont jointes les pièces justificatives nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation.

La demande est examinée dans un délai maximum de 30 jours. Une réponse est adressée par écrit au demandeur et précise les conditions de la prise en charge éventuelle.

8.3. Paiement de l'aide

Le versement de l'aide attribuée s'effectue exclusivement sur présentation des factures conformes aux devis et éventuellement d'un plan de financement finalisé (situations de handicap notamment). Le règlement directement au professionnel de santé sera systématiquement privilégié, notamment dans le cas de paiement sur devis.

L'utilisation des chèques CESU sera privilégiée dans les modes de règlement des aides.

Article 9

Effets et révision du présent règlement

Le présent règlement prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 65.

Le présent règlement est susceptible de révision une fois par an à la demande et par accord entre les organisations syndicales liées par la convention collective.

Brochure n° 3084

Convention collective nationale

IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 2 DU 4 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 14 JUIN 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1550794M

IDCC : 1431

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), le dispositif de portabilité des droits mis en place dans l'accord du 14 juin 2011.

Article 1^{er}

Portabilité

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juin 2015. Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Les dispositions de l'article 9.4.2 « En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

« 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1^{er} bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif tel que modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

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

9.4.2.3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité mutualisée

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

9.4.2.4. Dispositions particulières relatives à la garantie incapacité de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant plus des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 37 et à l'annexe III de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 90 jours par arrêt.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage due n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

9.4.2.5. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9.4.2.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 2

Tarifs

Les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont modifiées comme suit :

« La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Elle est égale à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

GARANTIE	TAUX DE COTISATION au 1 ^{er} juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OCIRP	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Article 3

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2015.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 15 juin 2015 au 3 juillet 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 4 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UDO ;
FNOF ;
SYNOPE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FCS CGT.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AUX CQP « OPÉRATEUR DE TRI MANUEL »
ET « OPÉRATEUR DE TRI MÉCANISÉ »

NOR : ASET1550795M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent accord et dans la continuité de la politique de branche menée en faveur de la certification, les parties signataires souhaitent positionner les deux CQP créés par accord de branche du 25 novembre 2014.

Tenant compte de l'accord de branche sur les classifications du 9 avril 2008, les partenaires sociaux adoptent les classifications suivantes :

- CQP « Opérateur de tri manuel » : II A ;
- CQP « Opérateur de tri mécanisé » : II B.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550796M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

En introduction du présent pacte, la branche rappelle qu'elle a initié depuis déjà plusieurs années des négociations et des contractualisations sur l'emploi et la formation, qui l'ont amené à dynamiser une politique nationale de branche responsable.

Ainsi, en 2009, les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à l'accord du 13 octobre 2009.

Ils ont ensuite souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'ils considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences ; un accord a été signé le 30 septembre 2013 qui prévoit un certain nombre d'objectifs dont le détail est rappelé en préambule du présent texte.

Considérant l'enjeu national du pacte de responsabilité sur les sujets de l'emploi et de la formation, les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de contribuer positivement aux ambitions affichées par le gouvernement.

Ils soulignent que l'industrie du recyclage apporte une réelle valeur ajoutée environnementale puisqu'elle approvisionne les industries françaises et mondiales en matière économes en énergie et en ressources.

La branche offre 26 000 emplois sur le territoire français qui vont des plus bas niveaux de qualification aux plus élevés. Ces emplois ne sont pas délocalisables.

Pour accompagner les transformations de la branche, les partenaires rappellent par ailleurs la signature de l'accord cadre ADEC avec la DGEFP et l'ADEME qui prévoit notamment des axes de travail autour de la GPEC, du développement des compétences et de la professionnalisation des salariés. Cet accord se termine en 2015 et devrait permettre d'atteindre les objectifs que s'est donnée la branche en matière de politique d'emploi.

Constat économique et social de la branche

(Source FEDEREC. – Rapport annuel 2013 et panorama de la branche 2014 sur les données 2013)

Au niveau économique :

Le chiffre d'affaires du secteur du recyclage est en repli pour la deuxième année consécutive depuis 2011 pour atteindre 9,4 milliards d'euros en 2013.

Cette évolution globale affecte différemment les activités du secteur : « textiles, plastiques, verre, déchets de bois et déchets ménagers » qui affichent ainsi une progression de leur chiffre d'affaires alors que « ferrailles et « métaux non ferreux » voient leur chiffre d'affaires diminuer en raison de la baisse des volumes et de la concurrence du prix des matières premières.

(Source : FEDEREC. – Rapport annuel 2013)

En 2013, les entreprises du recyclage ont collecté 33,7 millions de tonnes de déchets pour un volume produit de 26,3 millions de tonnes.

Le taux de production atteint 78 % en 2013, en diminution par rapport aux années précédentes (94 % en 2012, 93 % en 2011).

Au niveau social, emploi, formation :

Le taux d'embauche (volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés) s'élève à 19 % en moyenne en 2013, en diminution par rapport aux taux observés en 2011 (33 %) et en 2010 (37 %).

78 % des entreprises interrogées prévoient une stagnation des effectifs en 2014 et 7 % une diminution (principalement postes d'ouvriers et d'opérateurs).

Rappel : la branche s'est engagée à travers plusieurs négociations et contractualisations sur les domaines de l'emploi et de la formation.

Un ADEC a ainsi été signé en 2010 et prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétence des salariés et d'attractivité des métiers. Cette contractualisation est en cours jusque 2015. Un bilan d'évaluation sera alors produit.

Par ailleurs, un accord de branche du 30 septembre 2013 (étendu par arrêté du 24 décembre 2013) relatif au contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux.

Conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche en faveur de l'emploi des seniors du 13 octobre 2009.

Cet accord prévoit un ensemble de mesures et d'engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences, assortis d'objectifs chiffrés.

Premier bilan des objectifs fixés par l'accord de branche « Contrat de génération »

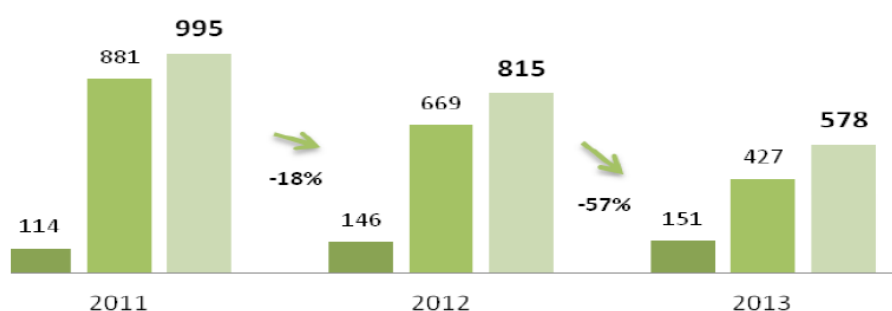
Recrutements de jeunes en CDI : à l'issue de l'accord, la part des moins de 26 ans doit atteindre 10 % des effectifs globaux, soit 2 450 salariés.

Au 31 décembre 2013, la part des jeunes représentait 7 % des effectifs globaux (contre 7,8 % au 31 décembre 2011).

Alternance et dispositifs de professionnalisation : l'accord vise une augmentation cumulée du nombre de contrats et de périodes de professionnalisation de 30 % en 3 ans (par rapport à 2012).

Evolution cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation dans la branche

Contrats de professionnalisation ■ Périodes de professionnalisation ■ Cumul



Source : données formation OPCA 2013

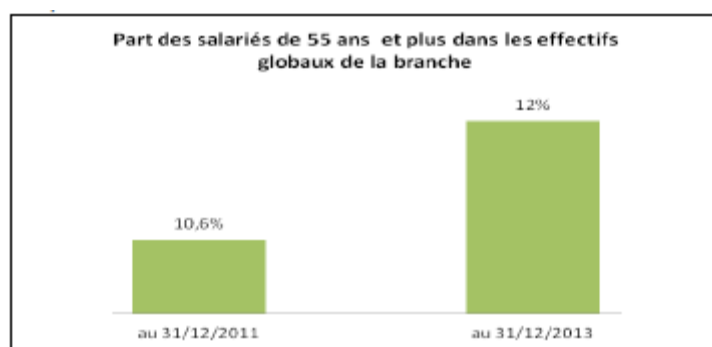
Embauche et maintien dans l'emploi

Rappel : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

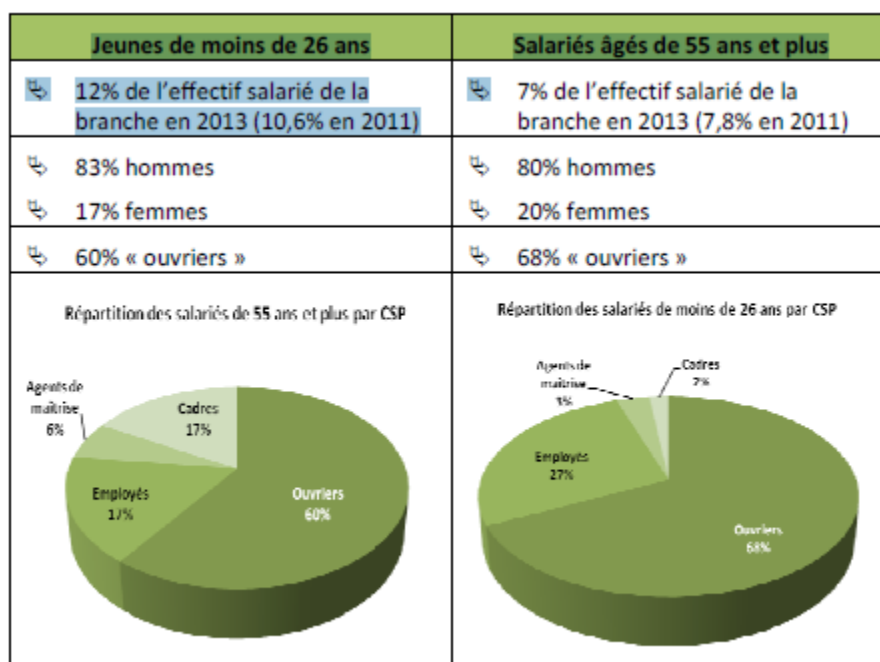
Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de plus de 55 ans représentent 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobe le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord jugent réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.



Source : Enquête emploi-formation 2013



Source : Enquête emploi-formation 2013

Le volume de contrats de professionnalisation mis en œuvre dans la branche est en légère augmentation en 2013, dans la continuité de la hausse enregistrée en 2012.



Source : données formation OPCA 2013

- 80 % des contrats sont certifiants (84 % en 2011) : diplôme ou titre d'Etat (44 %) ou certification/titre enregistré au RNCP (36 %) ;
- 55 % visent un niveau supérieur ou égal à bac + 2 (I à III) (72 % en 2011).

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de défendre et promouvoir l'industrie du recyclage en France et de contribuer au développement quantitatif et qualitatif des emplois.

Ils conviennent toutefois que la situation économique du secteur est en berne depuis 2 ans. Les projections pour les années 2015 et suivantes ne font pas apparaître, à l'heure de la négociation du

présent pacte, de perspectives très positives, eu égard notamment au prix des matières premières qui impactent fortement l'activité des entreprises.

En dépit de ce constat, les partenaires sociaux souhaitent s'ouvrir des pistes de réflexion sur les grands domaines suivants :

- la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- l'alternance ;
- l'emploi.

Sur l'ensemble de ces trois thèmes, les parties souhaitent actualiser le panorama de branche des industries et commerces de la récupération, sous l'égide de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications afin de disposer d'un suivi d'indicateurs utiles à l'évolution de la politique de branche.

Sur la formation

Pour permettre l'adaptation et la montée en compétences des salariés, la branche doit mettre à disposition des entreprises et des salariés une offre de formation adaptée, répondant aux exigences des métiers et de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant : élever le niveau de compétences des salariés, attirer des compétences extérieures vers la branche et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre des adaptations des métiers à des réalités changeantes d'entreprises.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs ambitieux concernant la politique de certification de la branche. Deux CQP « Opérateur de tri » ont ainsi été développés en 2014 et la branche a souhaité également travailler sur les CQPI. Ainsi, une étude d'opportunité sur la mise en place des CQPI « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle » a été menée courant 2015 pour évaluer les besoins des entreprises. Les travaux d'écriture du référentiel de compétences et de formation sont actuellement en cours sur ces trois CQPI.

Par ailleurs, une personne dédiée à l'administration des CQP a été mandatée par la branche pour s'assurer de la coordination du réseau d'organismes de formation engagés dans la démarche CQP et du suivi administratif de la démarche.

Un bilan sera réalisé fin 2015 pour connaître le nombre de CQP « Opérateur de tri » attribués par la branche. L'objectif pour 2015 est de 50 CQP.

Aussi, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le réseau des organismes de formation existant et l'étendre sur tout le territoire.

Par ailleurs, les partenaires rappellent les objectifs fixés dans le cadre de l'ADEC et s'engagent, dans l'évaluation qui en sera faite début 2016, à analyser et à prendre les mesures correctives éventuellement nécessaires pour pallier les difficultés rencontrées par les entreprises et les salariés.

Pour rappel, objectif sur 2014-2015 :

- Prodiat : objectif prévisionnel sur 24 mois : 180 contrats ;
- actions de formation qualifiantes et certifiantes : objectif prévisionnel sur 24 mois : 700 salariés ;
- cursus labellisé cadres et dirigeants de la branche : objectif : 10 sur 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux ont construit la liste CPF de branche et ont soumis au COPANEF un certain nombre de certifications nécessaires au développement de l'emploi et des compétences.

La CPNEFP de branche s'engage à analyser l'utilisation du CPF réalisée par les salariés et les entreprises afin de contribuer au plus près aux demandes des territoires.

L'accord de branche sur la formation qui sera négocié en 2015 devra prendre en compte les objectifs que se fixent les parties signataires en matière de politique emploi-formation.

Enfin, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés sur le sujet de l'alphabétisation et du socle de compétences et de connaissances.

La CPNEFP de branche sera attentive que des actions puissent être déployées en la matière, notamment en termes de certification sur le socle.

La CPNEFP s'est ainsi engagée auprès du COPANEF à délivrer le socle, devenu en début d'année une certification, selon une ingénierie permettant de justifier du sérieux de la démarche.

Sur l'emploi et sur l'alternance

La branche se situe dans un contexte de professionnalisation de l'emploi et de besoins de compétences nouvelles, jeunes et adultes. La mise à disposition d'outils GRH et d'une offre de formation adaptée aux métiers ne pourra être efficace que si elle s'accompagne d'actions de développement de l'attractivité de la branche.

Pour mémoire, un certain nombre d'objectifs ont été fixés dans l'axe 1 de l'ADEC relatif aux outils et accompagnement GRH :

- stratégie compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 120 bénéficiaires ;
- action compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 40 bénéficiaires.

Les parties souhaitent renforcer les réalisations et supports de communication réalisés dans le cadre de l'ADEC.

Ceux-ci sont consultables sur le site www.lerecyclageaimelesjeunes.fr créé dans le cadre du volet 3 de l'ADEC.

Ils ont pour objectifs l'orientation, la sensibilisation et l'information sur les métiers de la branche auprès des personnes en situation d'insertion, d'orientation, à la recherche d'informations sur les métiers.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises et aux permanents des fédérations signataires du présent pacte d'être acteurs de la promotion des métiers de la branche afin de pallier les difficultés de recrutement parfois rencontrées par les entreprises compte tenu du déficit d'image de la branche.

Les commissions jeunes de FEDEREC seront particulièrement incitées à travailler sur ce sujet et à aller à la rencontre des jeunes sur des salons ou autres événements territoriaux liés à l'emploi.

La branche a peu d'informations à ce jour sur l'apprentissage dans les entreprises. Les partenaires rappellent toutefois la contribution annuelle au développement des CFA de branche grâce à un transfert des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche de mieux connaître la situation en la matière et de favoriser le développement de celui-ci. La désignation d'un OCTA de branche devrait concourir à l'atteinte de cet objectif. Les partenaires sociaux travailleront sur ce dossier courant 2015.

Par ailleurs, les taux de prise en charge des dispositifs liés à l'alternance seront revus si nécessaire dans le cadre de la négociation de branche afin de favoriser autant que possible les objectifs fixés par la branche, notamment dans le cadre du contrat de génération.

La branche se rapprochera de son OPCA pour que celui-ci puisse développer des outils collectifs en faveur de l'alternance.

Méthode : afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre du présent pacte, les partenaires sociaux s'accorderont sur un agenda comprenant des réunions de travail, le lancement d'études et les négociations paritaires.

Sur la qualité de vie au travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation.

L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel, doit favoriser la diversité des tâches des salariés et veiller à ne pas les mettre en concurrence.

Chaque salarié est un acteur de la performance de l'entreprise. A ce titre, doivent être clairement identifiés sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité.

Dans ce contexte, chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation. La communication doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement.

Sur la pénibilité

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, la branche attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité. Les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention pour éviter ou limiter la pénibilité au travail et ainsi améliorer les conditions de travail.

Prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

Les parties conviennent que la meilleure façon de répondre à la pénibilité est de travailler le plus en amont possible sur les conditions de l'environnement de travail afin que celles-ci génèrent le plus faible degré de pénibilité possible. A cet effet, elles engagent les entreprises à déployer une démarche pluridisciplinaire d'amélioration de la prévention.

Prévention de la pénibilité par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation :

La prévention de la pénibilité par l'amélioration de l'environnement de travail est le facteur premier de la prévention. Cependant, afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité, les parties s'engagent à renforcer les mesures visant leur développement professionnel. Cette attention sera renforcée pour les salariés de plus de 50 ans.

Prévention de la pénibilité par le maintien en activité des salariés :

Les parties soulignent l'importance du maintien dans l'emploi. Ainsi, les salariés occupant des postes reconnus comme pénibles bénéficieront d'une priorité de reclassement si un poste compatible est disponible dans l'entreprise ou le groupe.

Sur le dialogue social

Le dialogue social de la branche recouvre la négociation des accords professionnels.

La commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, peut se saisir de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises, dès lors que ces questions relèvent de l'interprétation de la convention collective.

Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010.

L'organisation professionnelle patronale et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'elles étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir le corpus social de branche.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement

de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche sans remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme pour l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Rappel des travaux à mener :

- actualisation 2015 du panorama de branche ;
- évaluation du lancement de la démarche CQP (2015), objectif CQP : 50 ;
- bilan des actions ADEC (début 2016) ;
- évolution des outils de communication liés aux métiers (www.lerecyclageaimelesjeunes.fr) et à l'alternance ;
- négociation sur l'accord de branche « Formation , taux de prise en charge de la branche, liste CPF, OCTA (2015) ;
- bilan des objectifs du contrat de génération (d'ici à 2016).

Sur le plan de la méthode, les parties feront un bilan quantitatif et qualitatif des éléments suivants :

- nombre de réunions CPNE ;
- nombre de réunions SPP ;
- nombre d'accords conclus.

Champ d'application : le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises définies dans le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicat de salariés :
FGMM CFDT.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 12 DU 9 JUILLET 2015
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550793M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser l'article 15.1 « Taux de cotisations » de l'accord de prévoyance du 9 avril 2008 modifié par l'avenant du 9 décembre 2014.

Article 1^{er}

L'article 15.1 « Taux de cotisation » est désormais rédigé comme suit :

« Article 15.1

Taux de cotisation

La cotisation normalement appelée pour les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et allocation obsèques est égale à 0,32 % du salaire brut, dont 50 % est pris en charge par l'employeur. Le total des cotisations des garanties rente éducation et rente handicap est égal à 0,16 % du salaire brut (soit 0,13 % pour la rente éducation et 0,03 % pour la rente handicap), dont 50 % est pris en charge par l'employeur.

La cotisation “frais de santé” des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale est égale à :

(En euros.)

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Salarié seul	48	3,88	4,59
Salarié + 1 ayant droit	80	7,34	8,87
Salarié + conjoint et enfants	113	11,32	13,57

25,80 € sont pris en charge par l'employeur sur la partie dite “base obligatoire”.

La cotisation dite “option obligatoire” s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite “option facultative” s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent soit répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation “frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime général de la sécurité sociale visés par l’article 10.3 “Dispositions particulières concernant le maintien d’une garantie frais de santé” est égale à :

(En euros.)

	BASE	OPTION
Salarié seul	72	5,81
Salarié + 1 ayant droit	120	11,02
Salarié + conjoint et enfants	169,50	17,03

La cotisation “frais de santé” des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :

(En euros.)

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE
Salarié seul	33,60	3,88	4,59
Salarié + 1 ayant droit	56	7,34	8,87
Salarié + conjoint et enfants	79,10	11,32	13,57

18,06 € sont pris en charge par l’employeur sur la partie dite “base obligatoire”.

La cotisation dite “option obligatoire” s’ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l’acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l’entreprise.

La cotisation dite “option facultative” s’ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent, soit répartie selon l’acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l’entreprise.

La cotisation “frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime local Alsace-Moselle visés par l’article 10.3 de l’accord “Dispositions particulières concernant le maintien d’une garantie frais de santé” est égale à :

(En euros.)

	BASE	OPTION
Salarié seul	50,40	5,81
Salarié + 1 ayant droit	84	11,02
Salarié + conjoint et enfants	118,70	17,03

Les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

La structure de cotisation définie dans le présent régime est applicable à toutes les entreprises de la branche. Par dérogation, les entreprises dotées d’un régime frais de santé antérieur au présent accord proposant une autre structure devront se conformer dans les 2 ans à celle du présent accord (salarié seul, salarié + 1 ayant droit, salarié + conjoint et enfants). »

Article 2

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l’absence d’opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représen-

tatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2015.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150360-000915

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
