

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/41 DU 31 OCTOBRE 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	95

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 102 du 16 juin 2015 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance.....	4
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 19 du 18 juin 2015 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle continue	7
Audiovisuelle (production) : adhésion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPT à la convention	11
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 55 du 30 juin 2015 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers (annexe III).....	12
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2015-1 du 26 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2015.....	14
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé.....	17
Médiateurs sociaux du travail (Pays Landes Nature Côte d'Argent [saisonniers]) : accord du 27 mai 2015 relatif aux droits et aux devoirs des salariés saisonniers	32
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 6 juillet 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage.....	36
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 7 juillet 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2015.....	43
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 7 juillet 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015.....	46
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 24 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2015	48
Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 16 du 9 septembre 2015 instituant le régime national de complémentaire santé.....	52
Mutualité : accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle.....	59
Ports et manutention : accord du 19 mai 2015 portant modification de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite.....	78

Ports et manutention : accord du 19 mai 2015 relatif aux rentes des contrats de retraite supplémentaire	80
Promotion immobilière : accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité	81
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015	91
Roquefort (industrie) : avenant n° 16 du 23 juin 2015 modifiant l'article 9.10 « Prime de présence »	94

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 102 DU 16 JUIN 2015
RELATIF À LA PORTABILITÉ DES GARANTIES
COMPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550908M
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à préciser les conséquences de l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2015 de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 1^{er}

Portabilité des garanties complémentaires de prévoyance

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- 40.2.1 « Longue maladie » ;
- 40.2.2 « Garantie décès » ;
- 40.2.3 « Garantie invalidité absolue et définitive 3^e catégorie » ;
- 40.2.4 « Rente éducation,

de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

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

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité 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 les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

Les anciens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant plus des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 40.1 de la convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie longue maladie (incapacité de travail), telle que définie à l'article 40.2.1 de la convention collective, interviendra à l'issue d'une franchise fixe continue de 150 jours d'arrêt pour les bénéficiaires de la portabilité justifiant de l'ancienneté requise à la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. Si l'allocation chômage 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.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du 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 salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de 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 le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

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.

Article 2

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} juin 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 19 DU 18 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ET AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1550880M

IDCC : 3016

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient. Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantiers d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour que, à un niveau national mais aussi dans les régions, des actions concertées soient engagées avec l'État, les collectivités territoriales compétentes, le service public de l'emploi et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle, et le présent avenant de la branche des ateliers et chantiers d'insertion précise les nouvelles modalités de financement.

A cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées et modifient les articles 1 à 4 de l'accord du 19 novembre 2010 sur la formation professionnelle de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Article 1^{er}

Formations éligibles au compte personnel de formation

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. La branche a la possibilité de réviser ladite liste en fonction des besoins repérés.

Article 2

Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle des ateliers et chantiers d'insertion correspondant à 0,60 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la branche professionnelle. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, il s'agit d'Uniformation.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte. Une annexe au présent accord stipule la répartition de la contribution conventionnelle par tailles de structures.

La CPNEF définit annuellement la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

Chaque année, la CPNEF peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEF peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

Article 3

Dépôt

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

Article 4

Durée

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

Article 5

Date d'entrée en application

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

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 18 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

ANNEXE

CONTRIBUTIONS PAR TAILLES DE STRUCTURES

Les structures relevant du champ du présent accord versent à Uniformation une contribution de 0,55 % et de 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformation. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

PLAN DE FORMATION	FINANCEMENT DES ACTIONS de professionnalisation
0,40 %	0,15 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

FPSP	CIF	ACTIONS de professionnalisation	PLAN de formation	CPF
0,15 %	0,15 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

FPSP	CIF	ACTIONS de professionnalisation	PLAN de formation	CPF
0,20 %	0,20 %	0,30 %	0,10 %	0,20 %

Ces contributions sont majorées de 0,60 % conformément à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 SEPTEMBRE 2015
DU SNTPTCT À LA CONVENTION

NOR : ASET1550907M

IDCC : 2642

Paris, le 8 septembre 2015.

Le syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision, 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le secrétaire,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, veuillez trouver ci-joint copie des lettres adressées à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité de la production audiovisuelle, notifiant l'adhésion du syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPTCT) à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Vous remerciant d'en prendre acte, nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire, l'expression de nos salutations cordiales.

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 55 DU 30 JUIN 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS (ANNEXE III)

NOR : ASET1550911M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNTP ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

Dans l'article 10 de l'annexe III de l'accord susvisé, le texte compris entre les mots « Toutes les prestations » et « au cours de l'année précédente » est modifié comme suit :

- « Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :
- soit d'une valeur en points unitaires, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,45 € au 1^{er} juillet 2015 (5,40 € au 1^{er} juillet 2014, 5,35 € au 1^{er} juillet 2013). Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente. »

CHAPITRE II

Dans l'article 4.5 *b* de l'accord susvisé, la référence « n° 1009-98 » est remplacée par « n° 89-1009 ».

CHAPITRE III

a) Dans l'article 15 de l'annexe III de l'accord susvisé, la référence « 26 » est remplacée par « 27 ».

b) Dans l'article 24.2 de l'annexe III de l'accord susvisé, la référence « 23.1 » est remplacée par « 24.1 ».

c) Dans l'article 24.3 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 23.2 » est remplacée par « 24.2 » ;

– la référence « 24.1 » est remplacée par « 25.1 ».

d) Dans l'article 25 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 17 à 22 » est remplacée par « 17 à 23 » ;

– la référence « 23 » est remplacée par « 24 ».

e) Dans l'article 26 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 24 » est remplacée par « 25 » ;

– la référence « 26 » est remplacée par « 27 » ;

– la référence « 26.1 » est remplacée par « 27.1 » ;

– la référence « 26.2 » est remplacée par « 27.2 ».

f) Dans l'article 27 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 24 » est remplacée par « 25 ».

g) Dans l'article 27.2 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 25 » est remplacée par « 26 ».

h) Dans l'article 27.3 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 26.2 » est remplacée par « 27.2 ».

i) Dans l'article 28.2 de l'annexe III de l'accord susvisé :

– la référence « 26.3 » est remplacée par « 27.3 » ;

– la référence « 23.1 à 23.2 » est remplacée par « 24.1 à 24.2 » ;

– la référence « 23 » est remplacée par « 24 ».

CHAPITRE IV

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juillet 2015.

CHAPITRE V

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

CHAPITRE VI

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2015-1 DU 26 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550912M

IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires ; la dernière grille issue de la recommandation patronale, ayant force obligatoire applicable depuis le 1^{er} avril 2014, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2015 sur l'échelon 1 du niveau I, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de

la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emplois de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 4

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires – un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique – et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Fait à Paris, le 26 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 462
	2	1 475
	3	1 503
II	1	1 507
	2	1 539
	3	1 582
III	1	1 589
	CQP	1 600
	2	1 624
	3	1 667
	CQP	1 693
IV	1	1 698
	2	1 765
	3	1 869
	CQP	1 925
V	1	2 107
	2	2 357
	3	2 544
VI	1	3 008
	2	3 227
	3	3 641

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 2 JUILLET 2015

RELATIF AUX REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES

DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1550899M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par la convention collective ont engagé des négociations afin de permettre aux salariés d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1^{er} de cette loi, la négociation a porté sur :

- le contenu des garanties et sur leur niveau ;
- leur financement ;
- le choix ou non d'un organisme assureur ;
- le financement d'un objectif de solidarité ;
- les possibilités de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié.

Cette négociation s'est poursuivie pendant plusieurs réunions, avec l'aide de deux conseils, au cours desquelles plusieurs hypothèses ont été examinées.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Bénéficiaires

1.1. Le présent accord s'applique sous réserve des dispositions qui suivent à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 3 mois.

Les VRP mono-employeur bénéficient du présent accord. Il en est de même des VRP dont tous les employeurs relèvent, à la date d'entrée en application du présent accord, du champ d'application de la convention collective. Dans le cas contraire, le VRP multi-employeurs peut décider par écrit de ne pas relever du présent accord, sous réserve tous les ans de renouveler son choix et de justifier qu'il bénéficie d'une couverture frais de santé. A défaut d'expression de ce choix, il relève du présent accord.

Les mandataires sociaux relevant du régime général de sécurité sociale peuvent bénéficier du présent accord.

1.2. Peuvent être dispensées d'adhésion, à leur initiative, les catégories de salariés définies par la réglementation. Au jour de la signature du présent accord, les dispenses possibles sont celles énumérées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, annexées pour information au présent accord.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

1.3. Les garanties prévues par le présent accord s'appliquent sous les réserves qu'il définit :

- à titre obligatoire aux salariés s'agissant de la couverture de base ;
- s'agissant des ayants droit et des garanties complémentaires, l'employeur peut décider de faire bénéficier les ayants droit du salarié du régime de base obligatoire et il peut également décider de faire bénéficier le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit des garanties complémentaires⁽¹⁾. En cas de bénéfice de garanties aux enfants, la cotisation enfant est gratuite à partir du troisième enfant.

La question du financement de ces décisions est réglée par l'article 5.

1.4. Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint du salarié, c'est-à-dire son époux(se) non séparé(e) de corps judiciairement, couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié, ou le conjoint non à charge. Est assimilé au conjoint :
 - le concubin, c'est-à-dire la personne avec laquelle le salarié vit en couple, au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile (l'adresse figurant sur les décomptes de la sécurité sociale faisant foi) ; les concubins ne doivent être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs ;
 - le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- les enfants du salarié ou ceux de son conjoint âgés de moins de 18 ans.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'au :

- 21^e anniversaire pour les enfants considérés comme ayants droit, par la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- 28^e anniversaire pour les enfants affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ou immatriculés personnellement à la sécurité sociale, s'ils sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et ne percevant pas des revenus supérieurs à 55 % du Smic brut annuel ;
- 28^e anniversaire pour les enfants handicapés, s'ils ouvrent droit à l'allocation d'éducation prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou à l'allocation d'adulte handicapé prévue à l'article L. 821-1 de ce code et ne percevant pas des revenus supérieurs à 55 % du Smic brut annuel.

1.5. Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent, selon le calendrier défini au troisième alinéa ci-dessous, faire application du contenu défini par le présent accord en matière de remboursement de soins de santé, sous réserve pour les salariés des cas de dispense prévus par la réglementation.

Le régime défini par le présent accord s'impose aux entreprises qui avaient déjà adopté des dispositions en matière de frais de santé.

(1) Cf. annexe I (surcomplémentaire 1 et 2).

Les entreprises ayant déjà adopté des dispositions ayant le même objet mais moins favorables que celles définies par le présent accord pour la couverture de base obligatoire doivent adapter leur dispositif par rapport au présent accord :

- soit au plus tard le 1^{er} janvier 2016 si elles sont adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux ;
- soit dans le mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion.

A cette fin, les entreprises recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation pour chaque salarié.

Aucune sélection médicale ne sera effectuée.

1.6. Le contenu obligatoire du présent régime ouvrant droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale est celui défini pour les actes indiqués au tableau annexé au présent accord mentionné à l'article 2.

Aucun salarié bénéficiaire du présent accord ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de base obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, sauf à pouvoir bénéficier d'un cas de dispense prévu par la loi lors d'une échéance annuelle.

Article 2

Garanties

Les prestations et leur niveau figurent en annexe du présent accord pour le régime de base obligatoire qui ne concerne que le seul salarié et, sur décision de l'employeur, ses ayants droit.

L'entreprise peut ajouter des garanties complémentaires telles que figurant en annexe du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les niveaux de couverture définis par le présent accord répondent aux critères qualifiant les contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et, en tout état de cause, au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

Article 3

Organisme assureur

3.1. Les signataires du présent accord ont fait le choix pour l'application du présent accord de recommander l'organisme dont les coordonnées sont : Malakoff Médéric Prévoyance, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Cet organisme ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

L'organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de cet organisme permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention au profit des salariés de la branche et, pour les salariés ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement total ou partiel de cotisations pour certaines prestations.

3.2. Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme ainsi recommandé. Celle-ci précise les modalités d'information des entre-

prises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel sur le contenu du présent accord, y compris pour les ayants droit et les garanties complémentaires possibles.

Il est annexé à ladite convention un document précisant de façon exhaustive l'ensemble des garanties obligatoires et facultatives applicables.

3.3. A l'issue de l'examen annuel du fonctionnement du régime, les partenaires sociaux pourront décider des évolutions de prestations.

3.4. Le choix de l'organisme assureur recommandé sera réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 4 ans à compter de la signature du présent accord. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme recommandé présentera un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation, permettant le suivi du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non contributifs...).

En cas de changement d'organisme assureur recommandé, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés.

Article 4

Obligations de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur. L'organisme assureur est tenu de garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, la convention de gestion, prévue à l'article 3, organise pour les 3 années à venir une stabilité tarifaire au profit des entreprises et des salariés dans les conditions qu'elle précise.

Article 5

Financement

Le financement du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Pour assurer le financement de ce régime, la cotisation supportée par le salarié ne peut excéder celle prévue par le présent accord si l'employeur choisit un organisme autre que celui recommandé.

Une annexe faisant partie du présent accord précise les cotisations applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux ayants droit la couverture de base obligatoire ou de rendre obligatoires des garanties complémentaires, il participe au financement à concurrence minimum de 25 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations uniques famille, l'employeur participe à hauteur de 35 % à la cotisation tarif unique famille et à concurrence de 40 % pour le tarif unique famille au sens de la sécurité sociale (c'est-à-dire 25 % de la part de cotisation au-delà de celle requise pour le financement du régime de base).

Article 6

Caractère responsable du contrat

Le contrat conclu avec l'organisme assureur doit respecter les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

Article 7

Limites des garanties. – Exclusions

Ce sont celles définies par le présent accord et, le cas échéant, par la convention conclue avec l'organisme assureur recommandé par le présent accord.

Article 8

Suspension du contrat de travail

8.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

8.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, et les cotisations salariales et patronales seront dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié résulte :

- d'un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité, pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, l'exercice du droit de grève ;
- d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif (mois civil entier).

8.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties (en cas de congé non rémunéré supérieur à 1 mois : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur de continuer à bénéficier du régime de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel.

L'employeur doit informer par écrit le salarié de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, qui doit la verser directement à l'organisme.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation à ce régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation à ce régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, le droit à garanties reprend dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Article 9

Objectif de solidarité

9.1. Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité indiquées ci-

après est égale à 2 % de la cotisation globale versée par l'entreprise à titre obligatoire (ces garanties peuvent, le cas échéant, s'ajouter à celles définies par l'organisme assureur).

Ces garanties sont :

1. Prioritairement, une prise en charge totale ou partielle de la cotisation salariale de tout ou partie des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage (pouvant bénéficier de dispenses d'adhésion prévues à l'article 1^{er} du présent accord) dès lors que leur rémunération n'excède pas le minimum fixé par la législation applicable. Cette garantie s'applique en priorité avant toute autre garantie relevant d'un degré élevé de solidarité au sens des textes applicables. Elle s'applique aux contrats de travail en cours selon le calendrier prévu à l'article 1.5.

A défaut d'accord collectif différent, la réduction de la cotisation salariale est égale à 20 % de la cotisation globale répercutée en totalité sur la cotisation salariale normalement due à titre obligatoire.

2. La garantie suivante présentant un degré élevé de solidarité porte sur le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé. Les orientations des actions de prévention sont déterminées par la commission paritaire de branche, qui contrôle la mise en œuvre de ces orientations auprès des organismes assureurs.

3. En fonction des fonds disponibles, la commission paritaire, selon les résultats du régime, pourra définir d'autres actions en faveur des salariés de la branche.

9.2. La commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective examinera annuellement les dépenses relevant du dispositif de solidarité à partir d'un rapport établi par l'organisme recommandé. Elle détermine les orientations à appliquer pour l'année civile en cours ou pour le (ou les) exercice(s) ultérieur(s).

9.3. L'organisme assureur s'engage à informer les entreprises et les salariés assurés des actions auxquelles ils sont susceptibles de prétendre en fonction des décisions arrêtées par la commission paritaire.

Article 10

Portabilité des droits

Le bénéfice du présent accord prend fin en cas de rupture du contrat de travail du salarié (décès, départ en retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Continuent à bénéficier des garanties les salariés qui remplissent les conditions fixées par la loi pour la portabilité des droits.

Article 11

Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi, composée des organisations patronales et salariales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord, est chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application des présentes dispositions.

Cette commission de suivi fonctionne dans les conditions définies par la convention collective pour la commission d'interprétation.

Les dépenses liées au fonctionnement de cette commission paritaire sont prises en charge par l'organisme recommandé selon la convention conclue entre ce dernier et les signataires (et adhérents) du présent accord dans le compte de résultats.

Article 12

Champ d'application

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

Le présent accord a un caractère impératif. En conséquence, les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les entreprises adoptent des dispositions plus favorables que celles prévues au présent accord.

Article 13

Dispositions finales

Le présent accord est applicable dès sa signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

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

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

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

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

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAR ;
SEDIMA ;
DLR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

ANNEXE I

Prestations prises en charge

Tableau 1. – Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche

	RÉGIME DE BASE	SURCOMPLÉMENTAIRE 1	SURCOMPLÉMENTAIRE 2
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
Honoraires chirurgicaux et médicaux	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Frais de séjour	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Chambre particulière	30 € par jour	30 € par jour	30 € par jour
Chambre particulière ambulatoire	25 € par jour	25 € par jour	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris en médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire
Frais d'accompagnement	25 € par jour	25 € par jour	25 € par jour
Frais de transport acceptés par la sécurité sociale	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Pharmacie			
Remboursements sécurité sociale de 15 %, 30 % ou 65 %	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Médecine courante			
Consultations et visites généralistes	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Consultations et visites spécialistes :			
– consultation dans le cadre du contrat d'accès aux soins (CAS)	160 % de la BRSS (*)	160 % de la BRSS (*)	160 % de la BRSS (*)
– consultation hors CAS	140 % de la BRSS (*)	140 % de la BRSS (*)	140 % de la BRSS (*)
Analyses médicales	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Radiologie	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Auxiliaires médicaux	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Actes techniques médicaux	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Prothèses autres que dentaires acceptées par la sécurité sociale			
Prothèses auditives	225 € par an	225 € par an	225 € par an

	RÉGIME DE BASE	SURCOMPLÉMENTAIRE 1	SURCOMPLÉMENTAIRE 2
Appareillages et prothèses médicales remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Dentaire			
Soins dentaires	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	350 % de la BRSS (*)	425 % de la BRSS (*)	500 % de la BRSS (*)
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250 % de la BRSS (*)	250 % de la BRSS (*)	250 % de la BRSS (*)
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	400 € par an	400 € par an	400 € par an
Inlays/onlays	150 % de la BRSS (*)	200 % de la BRSS (*)	200 % de la BRSS (*)
Implants	400 € par an	400 € par an	500 € par an
Optique			
Monture :			
– mineurs	100 € par an	100 € par an	100 € par an
– adultes : tous les 2 ans ou sur une période de 1 an en cas d'évolution de la vue (voir tableau)	100 €	100 €	100 €
Verres :	Remboursement en fonction de la vision. Pour une période de 2 ans (sauf changement de vue et pour les mineurs), cf. tableau 2 ci-après		
– mineurs	Prise en charge chaque année d'un montant maximum par verre, cf. tableau 2 ci-après		
– adultes	Prise en charge d'un montant maximum pour chaque verre sur une période de 2 ans ou sur une période de 1 an en cas d'évolution de la vue, cf. tableau 2 ci-après		
Lentilles acceptées ou non par la sécurité sociale	150 € par an	150 € par an	150 € par an
Opération de l'œil (**)	150 € par an	150 € par an	150 € par an
Autres postes			
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	15 € par an	15 € par an	15 € par an
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an
Portabilité	Prise en charge telle que prévue par la loi	Prise en charge telle que prévue par la loi	Prise en charge telle que prévue par la loi
Actes de prévention	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)	100 % de la BRSS (*)
(*) Base de remboursement de la sécurité sociale.			
(**) Chirurgie dite de confort non remboursée par la sécurité sociale.			

Tableau 2. – Grille des garanties optiques

TYPE DE VERRES et de correction	RÉGIME de base	SURCOMPLÉMENTAIRE 1	SURCOMPLÉMENTAIRE 2
Verre simple foyer			
Sphère de – 6 à + 6	75 €	100 €	125 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €	100 €	125 €
Sphère < – 10 ou ≥ + 10	85 €	100 €	125 €
Verre simple foyer, sphéro-cylindrique			
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	85 €	100 €	150 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 à > + 6	90 €	100 €	150 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	95 €	100 €	175 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 à > + 6	100 €	100 €	175 €
Verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère de – 4 à + 4	125 €	190 €	210 €
Sphère < – 4 à > + 4	150 €	190 €	210 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique			
Sphère de – 8 à + 8	165 €	200 €	250 €
Sphère < – 8 à > + 8	175 €	200 €	250 €

ANNEXE II

Cotisations mensuelles

1. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise décide de couvrir le salarié seul

(En euros.)

	RÉGIME GÉNÉRAL			ALSACE-MOSELLE		
	Base obligatoire	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2	Base obligatoire	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
COUVERTURE OBLIGATOIRE DU SALARIÉ SEUL	41,44 (1)	44,67 (2)	47,96 (3)	29,01 (4)	31,27 (5)	33,57 (6)
Extension facultative aux ayants droit à l'initiale du salarié						
Couverture du conjoint	(1) + 47,66 = 89,10	(2) + 51,11 = 95,78	(3) + 54,63 = 102,59	(4) + 33,36 = 62,37	(5) + 35,78 = 67,05	(6) + 38,24 = 71,81
Couverture d'un enfant (*)	(1) + 27,14 = 68,58	(2) + 27,57 = 72,24	(3) + 27,98 = 75,94	(4) + 19,00 = 48,01	(5) + 19,30 = 50,27	(6) + 19,59 = 53,16
Extension facultative Surcomplémentaire 1 et Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié						
Couverture du salarié seul (si l'employeur ne met en place que la couverture de base obligatoire)		(1) + 3,45 = 44,89	(1) + 6,97 = 48,41		(4) + 2,42 = 31,43	(4) + 4,88 = 33,89 €
Couverture du salarié seul (si l'employeur met en place la couverture Surcomplémentaire 1)			(2) + 3,74 = 48,41			(5) + 2,62 = 33,89
(*) Gratuit à partir du 3 ^e enfant						

Les modalités de répartition des prises en charge entre l'employeur et le salarié figurent à l'article 5 de l'accord.

2. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit

(En euros.)

COUVERTURE OBLIGATOIRE	RÉGIME GÉNÉRAL			ALSACE-MOSELLE		
	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
Couverture du salarié	41,44 (1)	44,67 (2)	47,96 (3)	29,01 (10)	31,27 (11)	33,57 (12)
Couverture du conjoint	43,51 (4)	46,74 (5)	50,03 (6)	30,46 (13)	32,72 (14)	35,02 (15)
Couverture d'un enfant (*)	27,14 (7)	27,54 (8)	27,93 (9)	19,00 (16)	19,28 (17)	19,55 (18)
Extension facultative Surcomplémentaire 1 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul		(1) + 3,45 = 44,89			(10) + 2,42 = 31,43	
Couverture du conjoint		(4) + 3,45 = 46,96			(13) + 2,42 = 32,88	
Couverture d'un enfant (*)		(7) + 0,43 = 27,57			(16) + 0,30 = 19,30	
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul			(1) + 6,97 = 48,41			(10) + 4,88 = 33,89
Couverture du conjoint			(4) + 6,97 = 50,48			(13) + 4,88 = 35,34
Couverture d'un enfant (*)			(7) + 0,84 = 27,98			(16) + 0,59 = 19,59
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la Surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
Couverture du salarié seul			(2) + 3,74 = 48,41			(11) + 2,62 = 33,89
Couverture du conjoint			(5) + 3,74 = 50,48			(14) + 2,62 = 35,34
Couverture d'un enfant (*)			(8) + 0,44 = 27,98			(17) + 0,31 = 19,59
(*) Gratuit à partir du 3 ^e enfant.						

3. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille

(En euros.)

COUVERTURE OBLIGATOIRE Tarif unique famille	RÉGIME GÉNÉRAL			ALSACE-MOSELLE		
	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
	85,71 (1)	90,56 (2)	95,47 (3)	60,00 (4)	63,40 (5)	66,83 (6)
Extension facultative Surcomplémentaire 1 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire) Famille		(1) + 5,00 = 90,71			(4) + 3,50 = 63,50	
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire) Famille			(1) + 10,05 = 95,76			(4) + 7,04 = 67,04
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture Surcomplémentaire 1 à titre obligatoire) Famille			(2) + 5,20 = 95,76			(5) + 3,64 = 67,04

4. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille au sens sécurité sociale

(En euros.)

COUVERTURE OBLIGATOIRE FAMILLE au sens de la sécurité sociale	RÉGIME GÉNÉRAL			ALSACE-MOSELLE		
	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2	Base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
	74,84 (1)	78,83 (2)	82,89 (3)	52,39 (4)	55,18 (5)	58,03 (6)
Extension facultative « conjoint » à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit de couvrir la famille au sens sécurité sociale à titre obligatoire)						
Conjoint (en sus de la cotisation famille sécurité sociale)	(1) + 47,66 = 122,50	(2) + 51,11 = 129,94	(3) + 54,63 = 137,07	(4) + 33,36 = 85,75	(5) + 35,78 = 90,96	(6) + 38,24 = 96,27
Extension facultative Surcomplémentaire 1 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Famille au sens sécurité sociale		(1) + 4,11 = 78,95			(4) + 2,88 = 55,27	
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Famille au sens sécurité sociale			(1) + 8,29 = 83,13			(4) + 5,80 = 58,19
Extension facultative Surcomplémentaire 2 à l'initiative du salarié (si l'employeur choisit la couverture Surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
Famille au sens sécurité sociale			(2) + 4,30 = 83,13			(5) + 3,01 = 58,19

ANNEXE III

Pour information : liste des dispenses possibles prévues à l'article 1.2 de l'accord du 2 juillet 2015 relatif au remboursement de frais de santé en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. 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. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Accord interprofessionnel
MÉDIATEURS SOCIAUX DU TRAVAIL
(Salariés saisonniers)

ACCORD DU 27 MAI 2015
RELATIF AUX DROITS ET AUX DEVOIRS DES SALARIÉS SAISONNIERS
(PAYS LANDES NATURE CÔTE D'ARGENT)

NOR : ASET1550909M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires tiennent à rappeler dans un premier temps leur profond attachement à un dialogue social constructif entre partenaires sociaux ainsi qu'aux nouvelles règles de négociation posées par la loi du 4 mai 2004 en ce qu'elles donnent justement un nouvel élan à la négociation collective de travail et dynamisent les relations sociales dans les entreprises.

Ils considèrent que ces dispositions se doivent d'être appliquées scrupuleusement à l'ensemble des niveaux de négociation entre les organisations représentatives de manière à appréhender et à transcrire ensuite conventionnellement les besoins exprimés dans les entreprises par les employeurs et les salariés.

Dans cette optique, et dans l'esprit du paritarisme prud'homal, les partenaires sociaux souhaitent, par le biais du présent accord, favoriser le dialogue social et le règlement des conflits qui pourraient survenir entre les employeurs et les salariés saisonniers de leur entreprise à travers la création d'intervenants dans des ateliers droits et devoirs et de médiateurs sociaux du travail.

Cette approche se veut complémentaire des actions conduites par les instances préexistantes (conseil des prud'hommes, inspection du travail, notamment) et vise à mettre en place une démarche préventive et pédagogique qui puisse renforcer les actions desdites instances.

I. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel saisonnier et aux employeurs, quel que soit leur secteur professionnel, exerçant leurs activités dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent.

Cette délimitation s'explique par la présence d'une forte saisonnalité dans l'emploi, notamment dans les services et l'agroalimentaire, et par la présence dans ce pays des lieux d'accueil des saisonniers où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

II. – Pilotage et suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

a) D'un comité de pilotage, qui aura en charge de fixer les orientations et de dresser le bilan annuel de l'action. Ce comité est composé, entre autres, d'un représentant par organisation syndicale représentative d'employeurs et de salariés ainsi que de l'UT 40 de la DIRECCTE Aquitaine (UT40) ;

b) D'un comité de suivi, chargé de la mise en place et du suivi du présent protocole d'accord. Ce comité est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, du directeur de l'UT qui peut se faire représenter par toute personne de son choix.

Un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (LNCA) pourra être associé, avec voix consultative, aux travaux des comités pour apporter des éclairages sur la saisonnalité du territoire.

III. – Désignation des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants droits et devoirs et les médiateurs sociaux du travail sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires.

Ils interviennent en binômes : les délégations paritaires seront composées d'un représentant des salariés et d'un représentant patronal par séquence d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent chacune à désigner un ou des intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail dans les conditions susvisées ainsi qu'à pourvoir au plus vite à leur éventuel remplacement.

La préparation et la désignation effective des intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail se dérouleront au sein d'un comité de pilotage qui se réunira de manière expresse à l'initiative des organisations signataires.

IV. – Compétence des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

a) Les intervenants droits et devoirs sont compétents pour fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du code du travail. Ils interviennent dans le cadre du programme d'information et de prévention mis sur pied par le Pays LNCA dans les lieux d'accueil des saisonniers.

Ils assureront la diffusion et la promotion des documents diffusés par les services de l'inspection du travail relatifs aux emplois saisonniers.

b) Les médiateurs sociaux du travail sont compétents pour entendre et conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier, et ce quelle que soit l'activité de l'entreprise. Les salariés non saisonniers ne relèvent pas de leur compétence.

Il est toutefois précisé en effet que cette action ne constitue nullement un préliminaire obligatoire dont l'absence entraînerait la nullité de toute procédure prud'homale future.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction d'écoute, recueillent la parole des parties opposées par le différend exposé. Ils participent à évacuer la charge émotionnelle et subjective d'une situation de tension sociale. Ils cherchent à recréer un espace de parole entre les parties, afin que la lecture du droit soit faite dans un climat dépassionné et objectif.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction de conseil, expliquent le droit qui s'applique à la situation qui leur est exposée et aident les parties opposées par le différend à trouver une solution conforme au droit. En cas de non-aboutissement de la médiation, les médiateurs ne peuvent directement prendre en charge la défense des parties concernées mais leur indiquent les diverses procédures possibles pour régler le différend.

La mission engagée par les intervenants droits et devoirs et les médiateurs sociaux du travail ne modifie en aucune façon les compétences et les conditions d'exercice des services de l'inspection du travail tant en matière d'information, de conseil, de conciliation que de contrôle.

V. – Installation des médiateurs sociaux du travail et des intervenants droits et devoirs

Le comité de suivi veillera à la mise en place d'une information pour les nouveaux médiateurs sociaux du travail et les intervenants droits et devoirs. Il pourra notamment faire appel aux compétences des conseillers prud'homaux salariés et employeurs des conseils des prud'hommes des Landes et sur les services du pôle travail de l'UT 40, pour le volet réglementaire et juridique de ladite information.

L'UT 40 mettra à disposition des médiateurs sociaux du travail, pendant la période des permanences des saisonniers, un contact téléphonique facilité pour fournir des renseignements juridiques aux intervenants droits et devoirs et aux médiateurs sociaux du travail. Les renseignements ainsi transmis ne pourront toutefois pas valoir engagement de l'UT 40 dans la résolution du différend exposé et traité par les médiateurs.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au PLNCA. A la demande des médiateurs sociaux du travail, les services de l'UT 40 pourront être saisis par courriel de la situation de médiation.

VI. – Moyens d'action des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants droits et devoirs ou médiateurs sociaux du travail siégeront chaque fois que nécessaire dans les lieux d'accueil des saisonniers, sur la base d'un planning prévisionnel de présence, établi préalablement et joint en annexe au protocole.

Les rencontres auront lieu après rendez-vous téléphonique, en la seule présence des salariés saisonniers, de leur employeur et des deux médiateurs du travail salarié et employeur. Les rencontres pourront se tenir soit dans les lieux d'accueil des saisonniers, soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

VII. – Indemnisation des intervenants droits et devoirs et des médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacement, sur justificatifs, sera assuré pour la saison 2015 par le PLNCA. Le taux de remboursement sera forfaitairement de 0,45 € du kilomètre parcouru et de 15,25 € par repas pris dans le cadre des interventions.

VIII. – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature ; il est conclu pour la durée de la saison 2015. Un bilan sera effectué par le comité de pilotage à la fin de la saison pour décider éventuellement des ajustements nécessaires en vue de sa reconduction l'année suivante.

IX. – Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par les parties diligentes auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail, en deux exemplaires pour enregistrement, dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

X. – Publicité

Les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent par ailleurs à assurer la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents respectifs.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMIH Landes ;
MEDEF Landes ;
SDHPA Landes ;
UNAT Aquitaine ;
PETR Pays Landes.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
USMG CGT-FO.

Accord professionnel
MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

ACCORD DU 6 JUILLET 2015
RELATIF À LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1550910M

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, pour leur personnel des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence, du Var, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse, conformément aux champs d'application définis dans les conventions collectives des chambres syndicales territoriales qui constituent l'UIMM PACA, soit les départements des Bouches-du-Rhône, des Alpes-de-Haute-Provence, du Var, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse.

Article 2

Bilan de l'alternance dans la métallurgie

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

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

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

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

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

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

Article 3

Objet

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

Article 4

Promotion de l'apprentissage

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

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

Article 5

Utilisation des outils numériques

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

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

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

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

Il est convenu entre les parties que, à l'issue de leur formation, les apprentis conserveront la tablette numérique mise à leur disposition.

Article 6

Protection des données informatiques

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

Article 7

Prévention des risques professionnels et sécurité au travail

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

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

Article 8

Parcours partagés d'apprentissage

Les partenaires sociaux souhaitent développer le recours au dispositif réglementaire du partage d'apprentis et ainsi :

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

1. Définition

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

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

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

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

2. Intérêts du partage d'apprentis

Pour les TPE/PME :

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

Pour les grandes entreprises :

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

Pour le CFAI :

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

Pour les apprentis :

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

3. Engagements

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

Article 9

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

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

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

Dans ce contexte, les apprentis sont embauchés par le GEIQ industrie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, obligatoirement régi par la convention collective de la métallurgie.

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

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

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

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

Article 10

Durée

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

Compte tenu du caractère expérimental de certaines dispositions, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 13 mois. A l'issue de ces 13 mois, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 11

Portée

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

Article 12

Commission paritaire d'interprétation

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

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

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

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

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

Les réunions de la commission se tiendront au siège de l'UIMM PACA, soit dans les locaux de l'UIMM Provence-Alpes 13-04.

Article 13

Suivi

Un bilan d'étape sera réalisé par une commission de suivi paritaire tous les 6 mois, afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

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

L'UIMM PACA réunira la commission de suivi dans le délai de 1 mois.

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

Article 14

Révision

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

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

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

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

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

Article 15

Notification

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

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

Article 16

Dépôt

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

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

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

Article 17

Publicité

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

Il sera diffusé au sein de l'UIMM PACA.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM PACA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FNSM CFTC ;

USM CGT-FO ;

SMPCA CFE-CGC.

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

AVENANT DU 7 JUILLET 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550905M
IDCC : 1315

Entre :

La CIMC Haute-Marne et Meuse ;
L'UIMM Lorraine,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;
La CFTC Haute-Marne et Meuse ;
La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 208 et 208 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

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

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant « Mensuels ».

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 214, 215 et 221 de l'avenant « Mensuels » précité pour travail de nuit, le dimanche et les jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiquée.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

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

Il est convenu que si, au cours de l'année 2015, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2015 se fera sur les bases suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE garantie annuelle
I	1	140	17 500
	2	145	17 585
	3	155	17 640
II	1	170	17 865
	2	180	17 885
	3	190	18 120
III	1	215	18 385
	2	225	18 695
	3	240	19 710
IV	1	255	20 330
	2	270	21 160
	3	285	22 125
V	1	305	24 310
	2	335	26 461
	3	365	28 350
	3	395	30 720

Article 3

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

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

Fait à Saint-Dizier, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

AVENANT DU 7 JUILLET 2015

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550906M

IDCC : 1315

Entre :

La CIMC Haute-Marne et Meuse ;

L'UIMM Lorraine,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 5,13 € au 1^{er} juillet 2015.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif et, de ce fait, subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2015.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

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

Fait à Saint-Dizier, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)
(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)

ACCORD DU 24 JUILLET 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES, AUX RÉMUNÉRATIONS
ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550900M
IDCC : 1577

Entre :

L'UIMM Méditerranée Ouest,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTEC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

suite aux commissions paritaires en dates des 17 avril, 19 juin et 24 juillet 2015, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

A compter du 1^{er} août 2015, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe I du présent avenant à partir du coefficient 215. Les parties rappellent que, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 est gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ATEC et ouvriers, jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le

barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2015 en annexe II du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,15 € au 1^{er} août 2015.

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 24 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} août 2015

A compter du 1^{er} août 2015, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,50 € à partir du coefficient 215. La valeur du point reste gelée pour les coefficients 140 à 190 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011), jusqu'à rattrapage.

Base : 151,66 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	929	885	–
III	215	1 016	968	1 035
	225	–	1 013	–
	240	1 134	1 080	1 156
IV	255	1 205	1 148	1 228
	270	1 276	1 215	–
	285	1 347	1 283	1 372
V	305	–	1 373	1 469
	335	–	1 508	1 613
	365	–	1 643	1 757
	395	–	1 778	1 902

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2015

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base : 151,66 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	17 741	17 741	–
	145	17 761	17 761	–
	155	17 781	17 781	–
II	170	17 973	17 867	–
	180	–	17 922	–
	190	18 028	17 973	–
III	215	18 460	18 243	18 939
	225	–	18 298	–
	240	19 010	18 490	19 464
IV	255	19 897	19 403	20 114
	270	20 609	20 281	–
	285	21 976	21 487	23 353
V	305	–	23 118	25 916
	335	–	24 540	27 065
	365	–	27 297	29 313
	395	–	29 212	31 072

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

**IDCC : 1726. – CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÊTREURS-VÉRIFICATEURS
(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 16 DU 9 SEPTEMBRE 2015

INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550914M

IDCC : 1726

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs ont marqué leur attachement à faire progresser la prise en charge des frais liés à la santé.

En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ils ont décidé de mettre en place une couverture collective spécifique aux salariés de la branche, en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Soucieux d'offrir aux salariés de la branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Objet

Le régime national de complémentaire santé des entreprises de la branche, créé par le présent accord, garantit aux salariés, définis à l'article 3 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 5 ci-après.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs définis à l'article 8. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 5, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises de la branche.

Article 3

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 4, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

Article 4

Dispenses d'affiliation

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

L'employeur peut prévoir d'autres cas de dispense parmi ceux définis à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, sous réserve qu'il les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispense prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires.

Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du premier jour du mois qui suit sa demande.

Article 5

Garanties

Les garanties visées par le présent accord sont celles définies en annexe I dudit accord.

Les garanties définies dans le présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7-II du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Article 6

Financement du régime

L'employeur doit mettre en place, *a minima*, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié isolé (seul, hors ayants droit et conjoint).

Le financement de cette couverture de frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

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

Article 7

Période de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège cadres ou non cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Article 8

Maintien des garanties

Le maintien des garanties applicable est celui fixé à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

Article 10

Date d'entrée en application

Le régime mis en place par le présent accord est d'application obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016 pour toutes les entreprises.

Article 11

Dénonciation. – Révision

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera alors en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

A l'échéance de ce délai, la couverture mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'applique.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives

suivant les critères de la représentativité de la branche. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Une négociation sera engagée dans les meilleurs délais.

Article 12

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 13

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNTEC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

UNSA FESSAD.

ANNEXE I

	PART sécurité sociale régime général	PANIER DE GARANTIES		PART sécurité sociale Alsace-Moselle	PANIER DE GARANTIES	
		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)
Soins de ville						
Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70 %	100 %	30 %	90 %	100 %	10 %
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60 %	100 %	40 %	90 %	100 %	10 %
Transports	65 %	100 %	35 %	100 %	100 %	0 %
Soins externes	60 à 70 %	100 %	40 à 30 %	90 %	100 %	10 %
Radiologie	70 %	100 %	30 %	90 %	100 %	10 %
Actes techniques médicaux	70 %	100 %	30 %	90 %	100 %	10 %
Pharmacie à 65 % (ex. : vignettes blanches)	65 %	100 %	35 %	90 %	100 %	10 %
Pharmacie à 30 % (ex. : vignettes bleues)	30 %	100 %	70 %	80 %	100 %	20 %
Pharmacie à 15 % (ex. : vignettes orange)	15 %	100 %	85 %	15 %	100 %	85 %
Hospitalisation						
Frais de séjour	80 %	100 %	20 %	90 ou 100 %	100 %	0 ou 10 %
Honoraires et actes associés	80 %	100 %	20 %	90 ou 100 %	100 %	0 ou 10 %
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	–	100 %	100 %	–	N/A	N/A
Lit accompagnant pour les enfants < 12 ans	–	23 € par jour	23 € par jour	–	23 € par jour	23 € par jour
Forfait de 18 € pour actes médicaux > 120 €	–	100 %	100 %	–	100 %	100 %

	PART sécurité sociale régime général	PANIER DE GARANTIES		PART sécurité sociale Alsace-Moselle	PANIER DE GARANTIES	
		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)
Optique						
Verres et montures : adulte	60 %	100 % + 125 €	40 % + 125 €	90 %	100 % + 125 €	100 % + 125 €
– forfait de base par période de 2 ans (période réduite à 1 an si évolution de la vue)	60 %	100 % + 125 €	40 % + 125 €	90 %	100 % + 125 €	100 % + 125 €
Equipement en verres simples	60 %	100 % + 125 €	40 % + 125 €	90 %	100 % + 125 €	10 % + 125 €
Equipement en verres progressifs	60 %	100 % + 200 €	40 % + 200 €	90 %	100 % + 200 €	10 % + 200 €
Supplément forte correction :	60 %			90 %	+ 50 € par verre	+ 50 € par verre
– si verre simple à BRSS > 4 €	60 %	+ 50 € par verre	+ 50 € par verre	90 %	+ 50 € par verre	+ 50 € par verre
– si verre progressif à BRSS > 10,50 €	60 %	+ 50 € par verre	+ 50 € par verre	90 %	+ 50 € par verre	+ 50 € par verre
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	60 %	250 %	190 %	90 %	250 %	160 %
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	–	–	–	–	–
Dentaire et autres prothèses						
Soins dentaires	70 %	100 %	30 %	90 %	100 %	10 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	70 %	250 %	180 %	90 %	250 %	160 %
Orthodontie	70 % ou 100 %	200 %	130 % ou 100 %	90 % ou 100 %	200 %	110 % ou 100 %
Implants	–	–	–	–	–	–
Prothèses auditives	60 %	250 %	190 %	90 %	250 %	160 %
Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60 %	250 %	190 %	90 %	250 %	160 %
Bien-être						
Ostéopathie	–	–	–	–	–	–

	PART sécurité sociale régime général	PANIER DE GARANTIES		PART sécurité sociale Alsace-Moselle	PANIER DE GARANTIES	
		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime général)		Remboursement total	Part de la complémentaire (régime Alsace-Moselle)
Cures thermales						
Forfait de surveillance thermale	70 %	100 % + 100 €	30 % à 35 % + 100 €	90 %	100 % + 100 €	10 % + 100 €
Forfait thermal + frais de transport et d'hébergement	65 %	100 % + 100 €	30 % à 35 % + 100 €	90 %	100 % + 100 €	10 % + 100 €
Toutes les valeurs exprimées en pourcentage correspondent au taux de prise en charge de la base de remboursement de la sécurité sociale.						

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 3 JUILLET 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550913M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la branche de la mutualité. Au cours des dernières années, de profonds bouleversements ont marqué le secteur de la mutualité : regroupements et fusions, développement de la concurrence, modifications du cadre législatif et réglementaire, généralisation de la complémentaire santé, digitalisation...

Ces mutations, dont le rythme s'accélère, influent directement sur le modèle économique et la transformation des métiers. Elles renforcent la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs salariés en termes d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés à accompagner le parcours professionnel du salarié tout au long de sa vie, à favoriser et à renforcer la compétitivité et les capacités de développement des mutuelles.

La formation professionnelle, outil fondamental de la GPEC, doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises dans le cadre de la définition des orientations des plans de formation.

La politique d'anticipation des besoins en emplois mise en œuvre dans les mutuelles doit permettre de préserver la compétitivité de ces entreprises, de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le plan de la formation professionnelle. Dans cet esprit aussi, elle doit permettre au salarié, quelle que soit sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, voire de renouveler sa qualification, la formation professionnelle constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours tout au long de sa vie professionnelle.

La branche doit répondre à des enjeux majeurs, notamment :

- évolution des emplois et renouvellement des générations en développant l'attractivité du secteur ;
- mobilité professionnelle « par le haut » par la mise en place de carrières professionnelles ;
- sécurisation des parcours professionnels par la densification des politiques de certification ;
- accès à l'information sur la formation pour toutes les parties prenantes dans l'entreprise.

La branche est attachée à ce que, en lien avec la GPEC, chaque salarié puisse être acteur de la création et de la sécurisation de son parcours professionnel.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de la mutualité souhaitent améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, préciser leurs modalités de mise en œuvre et réaffirmer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés confrontés à de lourds enjeux, et dans la volonté de réaffirmer leur attachement à la mutualisation, les partenaires sociaux ont décidé de traduire leurs engagements, d'une part, grâce à la création d'une contribution conventionnelle supplémentaire, d'autre part, via l'obligation, pour les entreprises, de respecter un niveau minimal d'investissement formation au-delà des obligations minimales fixées par la loi.

Au-delà du présent accord, les partenaires sociaux appellent les entreprises à se référer à l'accord de branche sur la GPEC, signé le 15 octobre 2014, notamment en ce qu'il comporte les dispositions relatives à l'entretien professionnel et au passeport emploi compétences.

Article 1^{er}

Le chapitre IX de la convention collective nationale de la mutualité « Formation professionnelle et emploi » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Objectifs et orientations de la formation professionnelle

9.1.1. Elaboration et mise en œuvre de la politique de formation professionnelle par les entreprises en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont invitées à définir les actions et dispositifs de formation en prenant en compte, pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences :

- l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ;
- la nécessité de veiller au maintien et à la capacité à occuper un emploi et au maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- l'impératif de l'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise tout en sécurisant leur parcours professionnel.

Elles doivent en outre, lors de la définition des actions et dispositifs de formation dans le cadre annuel ou pluriannuel, porter une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer le maintien dans l'emploi.

A ce titre, la branche souligne la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que de ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis-à-vis de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail ;
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle, notamment après une absence pour congé de maternité, congé parental ou congé maladie de 6 mois ou plus.

9.1.2. Elaboration de parcours professionnels et de projets individuels d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8.2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élabora-

tion des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit ;

- au cours de l'entretien professionnel prévu, en application des dispositions légales, par l'accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

Afin de favoriser les évolutions professionnelles et de sécuriser les parcours, les entreprises proposeront aux salariés non qualifiés une formation qualifiante dans les 3 ans suivant leur embauche.

9.1.3. Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du compte personnel de formation ;
- du CIF.

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- faire connaître les autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel ;
- faire connaître les opportunités sur les métiers dans et hors de l'entreprise ;
- faire connaître les dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences.

9.1.4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatif, laissant le libre choix au bénéficiaire du service, "en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet".

Premier niveau : un accueil individualisé de la personne pour :

- analyser sa situation personnelle ;
- décider de la poursuite ou non de ses démarches ;
- identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé par un référent, pour permettre de coconstruire et de formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, avec la coconstruction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels. Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie financière pour mettre en œuvre son

projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF...

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant, selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

9.1.5. Information et formation de l'encadrement

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels et d'évaluation.

9.1.6. Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe, de l'âge, du temps de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçant ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ou un mandat syndical.

9.2. Dispositions financières : contributions des entreprises, modalités de gestion et de versement

9.2.1. Contribution légale

La branche mutualité désigne l'OPCA Uniformation comme organisme collecteur des contributions financières des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité dans les conditions fixées ci-après.

L'OPCA est destinataire des versements effectués au titre de la contribution légale telle que fixée par les dispositions législatives en vigueur.

9.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire

Afin de concrétiser et d'accompagner la politique de formation promue par la branche, dans le cadre d'une volonté de mutualisation, les partenaires sociaux décident de la création, pour les collectes effectuées au titre des exercices 2016, 2017 et 2018, d'une contribution conventionnelle supplémentaire. Cette contribution conventionnelle, dont le taux est fixé à 0,30 % pour les entreprises jusqu'à 49 salariés et à 0,20 % pour les entreprises de 50 salariés et plus, est obligatoirement versée à l'OPCA. La contribution, intégralement mutualisée au sein de la branche, est pilotée par celle-ci. Elle peut être répartie entre plusieurs enveloppes au regard des priorités définies par les partenaires sociaux et contribue au :

- cofinancement des actions éligibles au compte personnel de formation ;
- cofinancement des actions éligibles à la période de professionnalisation, notamment celles mises en place dans le cadre des CQP de la branche ;
- financement d'actions de formation individuelles ou collectives décidées par les entreprises dans le cadre des domaines prioritaires définis par la branche.

La CPNEFP de la branche détermine en fin d'année pour l'année suivante :

- les clés de répartition entre les trois enveloppes visées ci-dessus ;
- les modalités des cofinancements CPF et périodes de professionnalisation ;
- les domaines de formation prioritaires ;
- les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...).

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCA, qui doit les mettre en œuvre. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCA avant la fin de chaque exercice. Les modalités de gestion résultant des décisions de la CPNEFP font l'objet d'un protocole avec l'OPCA.

Le solde de contribution conventionnelle éventuellement constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Les partenaires sociaux examineront, au début du second semestre de l'année 2018, et au vu des bilans transmis par l'OPCA, l'opportunité et les conditions et modalités de prolongation de la contribution conventionnelle.

9.2.3. Contributions des entreprises de moins de 10 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 0,55 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

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

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.4. Contributions des entreprises de 10 à 49 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,15 % au titre du CIF CDI ;
- 0,20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9.2.7) ;
- 0,15 % au titre du FPSPP.

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.5. Contributions des entreprises de 50 à 299 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du CIF CDI ;
- 0,20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9.2.7) ;
- 0,20 % au titre du FPSPP.

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.6. Contributions des entreprises de 300 salariés et plus

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du CIF CDI ;
- 0,20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9.2.7) ;
- 0,20 % au titre du FPSPP.

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.7. Minoration du taux de la contribution légale

Le taux de 1 % de la contribution légale peut, dans les entreprises de 10 salariés et plus, être ramené à 0,80 %, à la condition que par accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 années l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,20 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation. L'employeur envoie chaque année à l'OPCA une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre à ce financement. Pendant les 3 années de l'application de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier de financement de l'OPCA au titre du CPF.

9.2.8. Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution conventionnelle supplémentaire, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures à la conclusion du présent accord. Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables⁽¹⁾, par les taux suivants d'investissement supplémentaire :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0,75 % ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0,325 % ;
- entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0,525 % ;
- entreprises de 50 salariés et plus : 0,625 %.

Cette obligation peut soit donner lieu à versement d'une contribution volontaire supplémentaire à l'OPCA, soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions volontaires supplémentaires sont gérées par l'OPCA sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCA, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1 500 €. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCA.

(1) Les taux antérieurement applicables sont les suivants : moins de 10 salariés : 1,6 % ; de 10 à moins de 20 salariés : 1,625 % (du fait du non-assujettissement au CIF CDI) ; au-delà de 20 salariés : 1,825 %.

9.3. Plan de formation

9.3.1. Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel. Il doit répondre à une double obligation :

- garantir l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- contribuer au développement des compétences.

Afin de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés, les partenaires sociaux incitent les employeurs à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'OEMM ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

9.3.2. Actions de formation

Compte tenu des objectifs généraux inscrits par les parties signataires au préambule du présent accord et des dispositifs de formation devant être mis en œuvre, les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent l'acquisition ou le perfectionnement de compétences correspondant au poste occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi l'acquisition ou le perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations ;
- les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisables sur le poste occupé et/ou dans l'organisme.

9.3.3. Régimes applicables

Compte tenu des dispositions des articles précédents, le régime applicable aux différentes actions de formation est le suivant :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires ;
- les actions de développement des compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :
 - les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation ou de l'entretien professionnel, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées

comme telles sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires ;

- les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des deux tiers de leur durée et, en tout état de cause, dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % pour les salariés auxquels est appliqué un forfait en jours ou un forfait en heures sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, qu'elle se situe sur son temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

9.3.4. Modalités d'application

Lorsque, dans le cadre d'une action de développement des compétences, l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté, dans le cadre de l'accord écrit prévu, d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement et est sans conséquence sur le contrat de travail.

9.4. Compte personnel de formation (CPF)

9.4.1. Objet et nature du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite. Attaché à la personne du salarié, celui-ci le conserve indépendamment des éventuelles transitions et/ou interruptions de son parcours professionnel. Le CPF s'est substitué au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF a pour objet de donner au salarié un moyen supplémentaire d'évoluer et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation certifiante ou qualifiante, afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de sa propre initiative.

9.4.2. Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par la voie d'abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de DIF acquises et non engagées au 31 décembre 2014 peuvent utiliser ces heures selon les règles applicables au CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les

heures acquises au titre du CPF peuvent abonder les heures correspondant au solde du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

L'alimentation du compte se fait à concurrence de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un montant de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé à temps complet, l'acquisition se fait *pro rata temporis*. Toutefois, les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des heures de CPF.

Les salariés travaillant à temps partiel à au moins 4/5 du temps plein applicable dans l'entreprise acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet. L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire à l'OPCA à raison de 13 € par heure portée au crédit du compte à ce titre.

9.4.3. Abondements et cofinancements

Abondements : lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'abondements pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements, conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être mis en place par le salarié lui-même, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'AGEFIPH.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel de bilan, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes – action de formation, élément de certification, progression salariale ou professionnelle –, il bénéficie d'un abondement de 100 heures de son compte s'il travaille à temps complet ou de 130 heures s'il travaille à temps partiel. Cet abondement n'entre pas en compte dans l'appréciation du plafond de 150 heures. L'entreprise verse corrélativement une somme forfaitaire à l'OPCA à raison de 30 € par heure abondée.

Cofinancements : distinct de l'abondement et ne modifiant pas le nombre d'heures de CPF, le cofinancement permet d'articuler plusieurs mécanismes de financement avec le CPF dans le cadre de projets coconstruits entre le salarié et l'entreprise sur des formations éligibles au CPF. A ce titre, le CPF peut faire l'objet de cofinancements avec le plan de formation, la période de professionnalisation et la contribution conventionnelle supplémentaire, visée à l'article 9.2.2 du présent chapitre.

Dès lors que les heures de CPF sont mobilisées dans le cadre du cofinancement visé ci-dessus, les formations correspondantes sont suivies sur le temps de travail.

9.4.4. Modalités d'utilisation du CPF

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Les formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail doivent recueillir l'accord préalable de l'employeur, à la fois sur leur contenu et leur calendrier. Le salarié doit présenter sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois et au moins 120 jours avant si la formation a une durée de 6 mois ou plus. L'employeur doit notifier sa réponse par écrit. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis, quant au contenu, même si la formation se déroule sur le temps de travail, dès lors :

- qu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- que le compte de formation est utilisé dans le cadre de l'accompagnement de la VAE ;

- que la formation est suivie dans le cadre des heures inscrites sur le compte personnel au titre du non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel de bilan.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération.

9.4.5. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les formations suivies dans le cadre de la VAE ;
- ainsi que les formations répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - être inscrites au RNCP et permettant d'obtenir une certification ou une partie identifiée de certification visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - ou être inscrites dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - ou être inscrites à l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - et être inscrites soit sur la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, soit sur la liste élaborée au plan national par le COPANEF, soit sur la liste élaborée par le COPAREF.

9.5. Périodes de professionnalisation

9.5.1. Principes généraux et bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation contribuent au déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée et, notamment, à la gestion des secondes parties de carrière. Elles doivent faciliter le maintien dans l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers de la mutualité et les exigences de compétences nouvelles.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail, les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- des formations permettant d'obtenir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Dans ce cadre, les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion, qu'il soit conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, la CPNEFP de la branche mutualité définit périodiquement les publics prioritaires.

9.5.2. Objectifs prioritaires et qualifications accessibles

Compte tenu des évolutions que connaît le secteur de la mutualité et des mutations engagées dans les entreprises, les actions prioritaires mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les actions permettant d'acquérir une qualification dans les domaines suivants :

- commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent ;
- gestion de la prestation ;
- audit-gestion du risque, contrôle de gestion ;

- gestion des flux d’information ;
- qualité ;
- partage de compétences et d’expertises, tutorat, management ;
- optique ;
- dentaire ;
- prévention et action sanitaire et sociale.

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d’acquérir soit un diplôme, soit un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Les périodes de professionnalisation sont particulièrement visées dans le processus d’acquisition d’un certificat de qualification professionnelle.

Les objectifs des périodes de professionnalisation pourront être modifiés et/ou complétés par la CPNEFP au vu des préconisations formulées par l’OEMM sur la base d’études réalisées. Ils auront aussi pour but d’intégrer des salariés qui sont en voie de transition professionnelle, tel qu’il est précisé dans l’accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

9.5.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d’assurer l’efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans le cadre de la construction et de la sécurisation du parcours professionnel et, plus généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

La durée minimale des actions incluses dans une période de professionnalisation est de 70 heures.

Cette durée minimale ne s’applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l’abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire.

Les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation sont définies dans les entreprises, en lien le cas échéant avec le dispositif du CPF lorsque la période de professionnalisation résulte de l’initiative du salarié.

Si tout ou partie de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation est réalisée en dehors du temps de travail, les conditions et limites instaurées par l’article L. 6324-9 du code du travail doivent être appliquées.

9.5.4. Modalités financières

Les actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation peuvent être prises en charge par l’OPCA de la branche sur la base des montants fixés réglementairement. Les partenaires sociaux demandent à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle d’examiner en collaboration avec l’OPCA les formations pour lesquelles il serait nécessaire de prévoir, dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire, des montants de prise en charge supérieurs au regard des coûts spécifiques de certaines actions.

9.5.5. Modalités de contrôle

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu’ils déterminent en termes de bénéficiaires et d’actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par l’OPCA de la branche. Ils demandent que celui-ci procède à leur information régulière sur les périodes de professionnalisation prises en charge et sur le suivi des engagements financiers opérés à ce titre.

9.6. Contrats de professionnalisation

9.6.1. Principes généraux et bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes est nécessaire au renouvellement de la pyramide des âges du secteur. Celui-ci entend par ailleurs contribuer à l'insertion de demandeurs d'emploi, y compris non diplômés. Les partenaires sociaux souhaitent, dans ce cadre, prendre les mesures permettant la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur :

- de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (CUI).

Les partenaires sociaux signataires souhaitent que l'OPCA de la branche mène auprès des organismes mutualistes, d'une part, et des acteurs de l'emploi et de la formation, d'autre part, les actions d'information contribuant à faire connaître ce mode de recrutement.

La CPNEFP examine, après vérification auprès du répertoire national des certifications professionnelles, les conditions et les modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

9.6.2. Caractéristiques des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que :

- la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les conditions fixées par la législation sont remplies ;
- la durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'Etat, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

9.7. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut donc être notamment mise en œuvre pour permettre au salarié d'obtenir un des certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche. La démarche d'obtention du CQP est aménagée en ce sens.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative :

- du salarié, qui peut le cas échéant demander à bénéficier d'une autorisation d'absence via un congé VAE, dans les conditions de droit commun ;
- de l'employeur, auquel cas l'accord du salarié est impératif.

La VAE peut consister en une démarche individuelle mais peut également résulter d'une démarche collective et concerner, par exemple, plusieurs salariés occupés dans un même service ou relevant d'une même fonction. L'accord du salarié est requis, que le processus soit individuel ou collectif.

La VAE est ainsi accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation ou dans le cadre d'un congé VAE dans les conditions prévues par l'OPACIF de la branche.

D'une durée de 36 heures, consécutives ou non, ce congé pour validation des acquis de l'expérience peut être demandé en vue :

- de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Le salarié peut également mobiliser son CPF dans le cadre de l'accompagnement à la VAE.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir ce dispositif auprès des mutuelles et des groupements au travers de l'élaboration d'un guide de la validation des acquis de l'expérience.

9.8. Bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences s'inscrit dans les points susceptibles d'être évoqués dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du plan de formation (dans cette hypothèse, l'accord du salarié est requis) ou dans le cadre d'un "congé pour bilan de compétences" demandé par le salarié quand il justifie, dans cette seconde hypothèse, de l'ancienneté imposée par la réglementation en vigueur. La durée du congé est au maximum fixée à 36 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

- une phase préliminaire : confirmation de l'engagement du bénéficiaire, définition et analyse de ses besoins, information du bénéficiaire quant aux modalités de déroulement du bilan ;
- une phase d'investigation : analyse et évaluation des motivations et intérêts personnels, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, détermination des possibilités d'évolution professionnelle ;
- une phase de synthèse : élaboration avec le consultant d'une synthèse des éléments capables de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de conduire à un projet de formation.

9.9. Certificats de qualification professionnelle

9.9.1. Objectifs des CQP

La création des certificats de qualification professionnelle de branche répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers de parcours qualifiants ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- faciliter la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une démarche générale de certification prenant en compte les priorités définies en termes de métiers et de compétences. Reconnue au sein de la branche professionnelle, chaque certification se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des grands domaines de compétences devant être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de certification précisant le niveau attendu dans chacun des domaines.

9.9.2. Liste des CQP

Les partenaires sociaux de la branche mutualité ont créé sept certificats de qualification professionnelle (CQP) validés et reconnus par la CPNEFP.

Ces CQP sont les suivants :

- téléconseiller(ère) ;
- chargé(e) de relation à distance ;
- conseiller(ère) mutualiste individuels ;
- conseiller(ère) mutualiste collectif ;
- assistant(e) commercial(e) ;
- spécialiste de prestation santé et prévoyance ;
- chargé(e) d'accueil et relations clients adhérents.

Les CQP précités se rattachent aux domaines de formation prioritaire “Commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent” et “Gestion de la prestation”.

Ces certificats sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette liste est appelée à être complétée dès lors que la création d'un nouveau CQP sera validée par la branche.

9.9.3. Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus sont accessibles, dans les conditions et modalités définies par la CPNEFP, notamment par les voies suivantes, dans le cadre de parcours individualisés :

- périodes de professionnalisation ;
- contrats de professionnalisation ;
- plan de formation ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- compte personnel de formation.

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisés par la CPNEFP.

La CPNEFP a élaboré, pour chaque CQP, un guide d'évaluation comportant un référentiel de compétences, un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement du jury paritaire national appelé à statuer sur la délivrance des CQP.

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche, qui permet d'accompagner, d'une part, les salariés en poste en sécurisant le parcours professionnel et, d'autre part, les nouveaux embauchés en leur assurant l'acquisition de compétences spécifiques au secteur.

De manière périodique, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, conviennent :

- de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu ;
- d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles, pour autant que des effectifs suffisants soient concernés.

9.9.4. Participation aux jurys

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être prises en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCA.

Elles comprennent :

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

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 demi-journée pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

9.10. Reconnaissance des formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification inscrits au RNCP ou à l'inventaire, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplômes, titres ou certifications de niveaux 4 et 3 : montant de la gratification équivalent à 150 points ;
- diplômes, titres ou certifications de niveaux 2 et 1 : montant de la gratification équivalent à 130 points ;
- CQP reconnus par la branche mutualité : montant de la gratification équivalent à 150 points.

Cette gratification doit être versée en une seule fois dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification y ouvrant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cette gratification est accordée une fois par niveau.

9.11. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que :

- le tutorat doit contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites dans les entreprises ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place (périodes ou contrats de professionnalisation) et, plus largement, l'accompagnement des salariés dans la mise en œuvre de parcours professionnels coconstruits avec l'entreprise (notamment en cas de suivi d'actions de développement de compétences).

Le recours au tutorat peut être mis en œuvre au sein d'une entreprise dès lors que celle-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et de former, sur la base du volontariat, des collaborateurs qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Les entreprises mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum deux salariés.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. Il doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin

d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à ce que le tuteur ne soit pas, dans la mesure du possible, le manager du salarié tutoré.

Pour assurer la mission tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges, le cas échéant, avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, dans la mesure du possible avant le début de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur doit bénéficier :

- d'un aménagement de sa charge de travail et, le cas échéant, d'une adaptation de ses objectifs professionnels ;
- d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale, dont le montant est fixé à 12 points par mois et par salarié tutoré. Cette prime n'est pas due lorsque la mission tutorale est effectuée par le manager direct du salarié tutoré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée *pro rata temporis*.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCA des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Chaque tuteur fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attestation de tutorat pour faire valoir cette expérience.

Les partenaires sociaux rappellent, d'une part, les dispositifs mis en place par Uniformation en termes d'accompagnement du tutorat et, d'autre part, l'existence d'un guide du tutorat élaboré par l'UGEM.

9.12. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

9.12.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'UGEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.12.2. La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCA, est une structure de veille (en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;

- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCA ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences ;
- actualiser la liste des formations éligibles au titre du CPF et des périodes de professionnalisation.

Sur délégation de la commission paritaire nationale, la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose, et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCA. La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée.

9.12.3. Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la commission dispose des informations transmises par :

- l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
- l'OPCA ;
- et, plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

9.12.4. La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

La commission se réunit trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

9.12.5. Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.13. Observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'UGEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des organismes régis par le code de la mutualité et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut formuler toute suggestion soit auprès de la commission paritaire nationale, soit auprès de la CPNEFP et des organismes permettant de procéder, en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi, aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper cette évolution.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dans un règlement intérieur.

9.14. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle visés aux articles 9.12 et 9.13 ci-dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,025 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche⁽¹⁾. »

Article 2

Les partenaires sociaux engageront, avant la fin de l'année 2015 :

- une négociation visant les formations en alternance, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation ;
- une négociation visant à définir le rôle des institutions représentatives du personnel dans le champ de la formation professionnelle au regard de la réforme législative du dialogue social.

Article 3

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

2. Bilan d'application

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des informations transmises par l'OPCA de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter des modifications.

3. Force obligatoire

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les entreprises et relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

(1) La répartition est fixée à 0,022 % pour l'OEMM et à 0,003 % pour la CPNEFP.

4. Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il fera l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 3 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale

IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 19 MAI 2015

PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD DU 15 JANVIER 2009

RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE

NOR : ASET1550903M

IDCC : 3017

Considérant l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche ;

Considérant que le régime de retraite supplémentaire à prestations définies, institué par l'accord précité du 15 janvier 2009, est un régime fermé applicable aux salariés non cadres des établissements portuaires titularisés avant le 31 décembre 2008 ;

Considérant la décision de la commission paritaire retraite de l'UPF du 19 mai 2015 d'étendre, au titre des bénéficiaires de ce régime, le bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé non remarié, il convient en conséquence d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies.

Article 1^{er}

L'article 8.3.1 de l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS du 15 janvier 2009 est complété d'un point de suite libellé comme suit :

« Le bénéfice de cette prestation est étendu aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié. »

Article 2

L'article 8.3.2 de l'accord de substitution précité du 15 janvier 2009 est complété d'un point de suite libellé comme suit :

« Le bénéfice de cette prestation est étendu aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié. »

Article 3

L'article 8.3.3 de l'accord de substitution précité du 15 janvier 2009 est complété d'un point de suite libellé comme suit :

« Conformément aux dispositions des articles 8.3.1 et 8.3.2, le bénéfice d'une rente de réversion est étendu aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié. »

Article 4

Le financement de l'extension du bénéfice d'une rente de réversion aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié, est assuré par le fonds de revalorisation et de régulation.

Article 5

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à prestations définies sont modifiées en conséquence.

Article 6

Le présent protocole d'accord entre en vigueur le jour qui suit son dépôt officiel.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPE.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 19 MAI 2015
RELATIF AUX RENTES DES CONTRATS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1550904M
IDCC : 3017

Entre :

L'UPF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

La FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, de 60 ans et 11 mois, 61 ans, ou 61 ans et 1 mois, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen porté à 61 ans, et les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 1,22 % à compter du 1^{er} juillet 2015 ;
- rentes viagères immédiates : 1,22 % à compter du 1^{er} juillet 2015.

Contrat de retraite à cotisations définies (taux moyens) :

- rentes viagères différées : 1,58 % à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- rentes viagères immédiates : 1,58 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 29 JUIN 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550898M

IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La promotion immobilière est une branche d'activité majeure de l'économie et de la société françaises en termes de contribution à la valeur ajoutée et en termes d'emploi.

La branche de la promotion immobilière s'engage depuis plusieurs années sur les problématiques de l'emploi et de la formation grâce à la qualité de son dialogue social et grâce aux outils dont elle a su se doter comme l'observatoire des métiers et des qualifications créé en 2005.

Elle souhaite aujourd'hui s'engager dans le cadre du pacte de responsabilité et contribuer à améliorer la situation de l'emploi en France. Bien que, avec 52 % d'emplois cadres et des niveaux de rémunération moyenne très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, ses entreprises seront peu nombreuses à bénéficier des mesures d'allègement du coût du travail, elle a conscience de la nécessité de s'engager et d'engager ses entreprises dans l'effort national.

Les partenaires sociaux se sont réunis et se sont mis d'accord sur un certain nombre de mesures en veillant à ce que ces mesures ne génèrent pas de surcoût pour les entreprises et en veillant à accompagner le plus possible les entreprises dans leur mise en œuvre.

Ces mesures s'appuient notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle et sur la dynamique du partenariat de la branche avec son organisme collecteur paritaire agréé, AGEFOS PME, et la capacité de ce dernier à agir, au plan régional, au plus près des entreprises.

Ces mesures sont décrites à l'article 2 du présent accord. Elles sont organisées autour des priorités suivantes :

- accueil des jeunes ;
- développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés ;
- accès à l'emploi.

L'article 1^{er} du présent accord fait au préalable le point sur la situation économique et sociale de la branche.

Article 1^{er}

Situation économique et sociale de la branche

Le rapport de branche 2013 qui a été présenté à la commission mixte nationale du 7 octobre 2014 fait état des éléments suivants.

Données économiques

Le volume d'activité 2013 est de 29,4 milliards d'euros, en très légère augmentation par rapport à 2012 (+ 1 %).

Le secteur se compose de 2 560 entreprises dont 84,5 % sont des très petites entreprises (moins de 10 salariés) ; 14,5 % des entreprises emploient de 10 à 99 salariés et 1 % des entreprises emploient 100 salariés et plus. Cette dernière catégorie emploie 41,5 % des salariés de la branche. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 98,2 % des entreprises de la branche et emploient 51,6 % des salariés.

La conjoncture de ces dernières années est de plus en plus difficile pour le secteur de la promotion immobilière. Depuis le début de l'année 2014, les ventes ont diminué de 3,4 % et les mises en vente de 14,1 % par rapport aux 9 premiers mois de 2013. Par rapport au troisième trimestre 2010, les ventes sont en recul de 41,9 % et, en cumulé, de 37,3 % sur les 9 premiers mois. L'offre commerciale reste quant à elle stable, autour de 90 000 logements, dont 8 % terminés et 46 % de logements non commencés. Les prévisions de ventes pour 2014 tablent sur 95 000 logements, dont 72 000 de ventes aux ménages, contre 140 000 logements par an au cours des 15 dernières années.

Données sociales

25 300 personnes sont salariées dans la promotion immobilière.

Les effectifs sont répartis dans tous les territoires, mais il existe une concentration dans certaines régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur...).

En 2013, 3 950 embauches ⁽¹⁾ ont été réalisées, soit 15 % de l'effectif total. Le solde embauches/départs est de + 200 (+ 0,8 %). Il était en 2012 de – 300 (– 1,2 %).

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 7 ans.

La pyramide des âges est très équilibrée (cf. annexe 1.1 non publiée). L'âge moyen est de 41 ans.

(En pourcentage.)

TRANCHE D'ÂGE	PART DANS L'EFFECTIF TOTAL
> 60 ans	3
De 56 à 60 ans	7,7
De 46 à 55 ans	22
De 31 à 45 ans	49,4
De 21 à 30 ans	16
< 20	1,8

Près de 11 % de l'effectif a 56 ans et plus et près de 18 % moins de 30 ans.

A noter que, dans la prochaine édition du rapport de branche, les tranches d'âges seront redéfinies pour tenir compte des tranches utilisées dans les différentes mesures définies par le pouvoir législatif et les partenaires sociaux. Ainsi la tranche moins de 20 ans sera remplacée par la tranche moins de 26 ans. La tranche de 21 à 30 ans par la tranche de 26 à 30 ans. La tranche de 46 à 55 ans sera scindée en deux tranches : la tranche de 46 à 49 ans et la tranche de 50 à 55 ans.

(1) Embauches en CDI, CDD, y compris contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.

Nature des emplois

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue la principale forme de contrat de travail (96,5 % des emplois). Les personnes sont principalement embauchées en contrat à durée indéterminée (66,5 % des embauches).

Le taux de transformation des contrats (CDD, stage, alternance...) en contrat à durée indéterminée est de 7 %.

Les emplois sont très majoritairement à temps plein (91,5 % des salariés travaillent à temps plein). 12,5 % des femmes travaillent à temps partiel et 3,5 % des hommes.

Les emplois cadres sont majoritaires dans notre profession, à 52 %.

Les emplois sont répartis dans six familles de métiers. Outre les emplois dans les services centraux (près de 1/3 des emplois), ce sont les familles montage et commercial qui regroupent le plus d'emplois (41 % des emplois répartis à peu près à parts égales).

Mixité des emplois

Les femmes occupent 52,5 % des emplois.

Les familles montage et commercial ont une représentation hommes-femmes équilibrée.

Les emplois de la famille services centraux sont à dominante féminine (78 % des postes sont occupés par des femmes).

Les hommes sont surreprésentés dans les emplois des familles technique (73,6 %) et développement (70 %). Ils le sont également dans les fonctions de direction (81,4 %).

Article 2

Engagements pris en faveur de l'emploi

Les actions en faveur de l'emploi que les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre concernent :

- l'accueil des jeunes (2.1) ;
- le développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés (2.2) ;
- l'accès à l'emploi (2.3).

2.1. Accueil des jeunes

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation et l'accueil des jeunes sont fondamentaux dans la profession. Ils permettent d'accompagner le renouvellement des générations et la transmission des savoirs.

Constat chiffré

En 2013 (source rapport de branche 2013), 2 900 jeunes ont été accueillis dans la branche en stage ou en contrat d'alternance, ce qui représente de l'ordre de 10 % de l'effectif de la branche. Cette démarche d'accueil et de formation des jeunes est très partagée dans la profession, puisque 39 % des entreprises ont accueilli au moins un jeune en 2013.

Les jeunes sont accueillis principalement dans le cadre d'un stage, mais la part des contrats de professionnalisation devrait sensiblement augmenter en 2014 car plusieurs écoles de la profession proposent désormais leurs diplômes en contrat de professionnalisation.

Le bilan annuel d'AGEFOS PME au titre de la professionnalisation nous fournit les éléments d'information suivants :

- en 2013, 394 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la branche pour une durée moyenne de formation par contrat de 674 heures, soit un total de 265 614 heures ;

- le niveau de formation du jeune à l'entrée en contrat de professionnalisation est à 40 % à bac + 2, à 30 % au niveau licence ou master, à 28 % au niveau bac ;
- 38 % des financements alloués concernent la préparation d'un diplôme de niveau BTS, 24 % la préparation d'un diplôme de niveau licence ou master.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser la formation et l'accueil des jeunes dans la branche de la promotion immobilière, les partenaires sociaux souhaitent s'engager sur les objectifs suivants :

- informer sur les métiers et les formations ;
- évaluer l'efficacité des cursus de formation ;
- accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes ;
- accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil.

Informier sur les métiers et les formations

Afin d'informer sur les métiers de la promotion immobilière, le répertoire des métiers et le guide des métiers de l'immobilier ont été mis en ligne sur l'espace internet de branche. Afin d'améliorer l'information sur les parcours de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en ligne les informations relatives aux diplômes sur la base des informations collectées dans le cadre de l'étude sur l'accès aux métiers de la branche réalisée en 2013 dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Evaluer l'efficacité des cursus de formation

Par ailleurs, il est décidé de réfléchir, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à la méthodologie à mettre en œuvre pour évaluer l'efficacité des cursus de formation financés par la professionnalisation. Il pourra s'agir d'un référencement des écoles sur la base d'un cahier des charges ou d'une étude ponctuelle menée pour les cursus qui accueillent le plus de jeunes dans notre branche.

Cette démarche doit permettre :

- de s'assurer que les écoles déterminent leur nombre de places en fonction des perspectives réelles d'accueil dans les entreprises ;
- de vérifier la cohérence de la formation avec les besoins en compétences de la profession ;
- d'évaluer la qualité de l'accompagnement des élèves dans la recherche de l'entreprise d'accueil ;
- d'évaluer la qualité du suivi des élèves pendant leur formation à l'école et dans l'entreprise ;
- de mesurer les débouchés réels trouvés par les élèves à l'issue de leur formation.

La démarche retenue pourra également être appliquée ultérieurement aux diplômes en apprentissage en fonction des évolutions liées à la réforme des collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes

Les partenaires sociaux décident également de mettre à disposition des entreprises sur l'espace internet de branche l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes en stage, en contrat de professionnalisation ou en apprentissage.

Il sera également mis à la disposition des entreprises un kit d'information sur la fonction de tuteur et un module de formation au tutorat sera proposé dans le catalogue de formations de la FPI.

Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil

Afin d'aider les jeunes dans leur recherche d'entreprise d'accueil, les partenaires sociaux décident de créer, sur l'espace de branche et sur le site de la FPI, une rubrique permettant aux entreprises de publier leurs offres en matière d'accueil des jeunes (stages et/ou contrats en alternance).

2.2. Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux partagent l'idée selon laquelle la formation est le meilleur outil dont peut bénéficier le salarié contre la perte de son emploi, d'une part, et pour le développement de sa carrière, d'autre part.

Ils souhaitent réaffirmer que salariés et chefs d'entreprise ont une responsabilité commune pour veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Afin de les accompagner dans cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un certain nombre de mesures.

Constat chiffré

En matière de formation, le rapport 2013 d'AGEFOS PME sur la formation donne les indications suivantes ⁽¹⁾ :

- 18 % des entreprises de moins de 10 salariés ont fait appel à la mutualisation pour financer au moins une action de formation ;
- 16 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié d'une formation. A noter que ce taux est équivalent au taux observé chez AGEFOS PME (tous secteurs confondus) et qu'il est très supérieur au taux observé au plan national interprofessionnel tous OPCA confondus (8,9 %) ;
- 135 stagiaires (ce qui correspond à 0,5 % de l'effectif de la branche) ont suivi une formation dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation pour une durée moyenne par stagiaire de 130 heures.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent sur les actions suivantes :

- développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises ;
- accompagner le renforcement et le développement des compétences ;
- encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle.

Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises

La branche ne dispose pas de données sur les qualifications des salariés ni d'analyse prospective des emplois. Il est convenu de réaliser une étude spécifique dans le cadre de l'observatoire des métiers, afin que la branche, en bénéficiant d'indicateurs et de données sur les emplois et les qualifications de la branche, puisse conduire une gestion prévisionnelle.

En 2011, la branche a signé un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont l'objectif était d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une démarche GPEC. Il est convenu de communiquer, sur l'espace de branche, sur les outils et méthodologies existants afin d'inciter les entreprises à mettre en place cette démarche.

Accompagner le renforcement et le développement des compétences

Afin d'accompagner les chefs d'entreprise sur la formation professionnelle, il est rappelé que la FPI a élaboré un catalogue de formations sur les compétences clés du métier de promoteur.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés qui sera mutualisé à compter de la collecte 2016 comme l'était auparavant uniquement le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les partenaires sociaux définiront les critères de prise en charge dans le cadre

(1) Jusqu'à fin 2015, seul le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés est mutualisé et donc suivi par AGEFOS PME. A compter de 2016, la mutualisation est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Les chiffres de la professionnalisation concernent quant à eux toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

de la section paritaire professionnelle, après avis de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche. Les décisions seront prises sur la base des observations faites sur l'évolution des besoins en compétences sur les différents métiers de la promotion immobilière. Des priorités pourront être définies.

Par ailleurs, dans le cadre de l'observatoire des métiers, les partenaires sociaux ont la possibilité d'identifier et de concevoir des dispositifs de certification adaptés aux besoins et contraintes des salariés et des entreprises. Les partenaires sociaux pourront également décider de travailler à la mise en œuvre de parcours collectifs de validation des acquis de l'expérience sur certains métiers en partenariat avec les écoles volontaires.

Enfin, le dispositif de la période de professionnalisation étant recentré sur les formations dites certifiantes ou qualifiantes ⁽¹⁾ afin de contribuer au maintien du salarié dans l'emploi ou à son évolution professionnelle, les partenaires sociaux suivront les données relatives à ce dispositif dans le cadre de la présentation du bilan annuel AGEFOS PME.

Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle

En application de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, chaque salarié bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel dont l'objectif est de faire le point sur les évolutions passées et de préparer les évolutions à venir. Un modèle de support d'entretien et une fiche explicative seront mis en ligne sur l'espace de branche.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel sera consacré à un bilan récapitulatif sur la base des indicateurs suivants :

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

Afin d'encourager les salariés à devenir acteurs de leur carrière professionnelle, des fiches pratiques seront mises en ligne sur l'espace de branche sur :

- le conseil en évolution professionnelle ;
- le compte personnel de formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le congé individuel de formation.

2.3. Accès à l'emploi

Constat chiffré

Le rapport de branche rend compte des embauches réalisées dans la branche. Les chiffres rapportés ici sont les embauches en CDI et CDD, hors accueil des jeunes en formation en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

(1) Les formations certifiantes ou qualifiantes sont entendues ici des formations qui :

- débouchent sur un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- débouchent sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- sont inscrites à « l'inventaire ».

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation quand le nombre d'heures de l'action de formation est supérieur aux droits acquis au titre du CPF.

L'action d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience est également éligible à la période de professionnalisation.

L'inventaire (qui doit être publié au 1^{er} janvier 2015) comprend « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».

En 2012, le nombre d'embauches était de 3 400. En 2013, il était de 3 550, soit une progression de 4,4 %. Rapportées à l'effectif total, les embauches ont représenté en 2012 13,5 % et en 2013 14 %.

Les embauches se sont faites en majorité en CDI (70,5 % des embauches en 2012 et 73 % en 2013). Elles ont concerné principalement en nombre de personnes les métiers du montage, du commercial et des services centraux. En proportion des effectifs par famille, ce sont les métiers du commercial, du montage et du développement qui ont le plus recruté.

Engagements qualitatifs

Afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois disponibles dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent sur les mesures suivantes :

- informer sur les métiers et les formations ;
- permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations ;
- accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur.

Informer sur les métiers et les formations

L'information sur les métiers et les formations mise en ligne pour les jeunes bénéficiera aussi aux demandeurs d'emploi. La présentation des cursus de formation comporte également les indications sur les possibilités d'accès à ces cursus en formation continue ou par validation des acquis de l'expérience.

Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations

La FPI a choisi de rendre son offre de formations accessible aux demandeurs d'emploi issus de la promotion immobilière, afin de leur permettre de consolider ou d'actualiser les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur expérience en promotion immobilière. Elle a fixé un tarif spécifique pour les demandeurs d'emploi. Cette information sera mise en avant sur l'espace de branche.

Les formations proposées au catalogue de formations n'étant pas certifiantes, le parti pris a été de ne pas les ouvrir aux demandeurs d'emploi n'ayant pas encore d'expérience et de compétences en promotion immobilière, car ces formations ne leur permettraient pas d'accéder à l'emploi. En effet, les métiers dans la promotion immobilière étant très qualifiés, les demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir vers ces métiers ont, selon le métier visé et les compétences dont ils disposent, besoin de s'inscrire dans un parcours certifiant.

Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur

Les entreprises pourront publier leurs offres d'emploi sur l'espace de branche. La FPI s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur ce nouveau service. Une communication pourra être envisagée en partenariat avec AGEFOS PME pour toucher les entreprises non adhérentes à la FPI.

Le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de recruter un demandeur d'emploi et de lui proposer une formation préalable de 400 heures maximum, afin qu'il acquière les compétences requises pour un poste. Pôle emploi et AGEFOS PME accompagnent les entreprises dans cette démarche d'accès à l'emploi en termes de choix de la formation, d'une

part, et de financement, d'autre part. Le financement porte à la fois sur les coûts de la formation et sur l'indemnisation du demandeur d'emploi qui reste inscrit à Pôle emploi pendant la période de formation ⁽¹⁾.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif de la POE peut constituer un appui efficace au recrutement, notamment dans les TPE et en régions où les chefs d'entreprise souhaitent parfois faire confiance à des candidats qui ne sont pas toujours issus de la promotion immobilière ni titulaires d'un diplôme en promotion immobilière, notamment sur le métier de négociateur immobilier ou de développeur foncier. Les partenaires sociaux décident de communiquer sur ce dispositif auprès des chefs d'entreprise et d'identifier les formations pertinentes sur les métiers définis ci-dessus. Un travail sera mené en ce sens avec AGEFOS PME.

Article 3

Synthèse des mesures à mettre en œuvre par la branche

OBJECTIF DE LA MESURE	DESCRIPTION DE LA MESURE
Informar sur les métiers et les formations	Mise en ligne des informations relatives aux diplômes préparant aux métiers de la promotion immobilière
Evaluer l'efficacité des cursus diplômants ou certifiants	Mise en place d'une procédure d'évaluation des cursus financés par la branche
Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes	Diffusion auprès des entreprises de l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes Fiche pratique et module de formation sur le tutorat
Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil	Publication des offres à destination des jeunes en formation (stages, contrats en alternance)
Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises	Réalisation d'études prospectives Communication auprès des entreprises sur la GPEC
Accompagner le renforcement et le développement des compétences	Orientation du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés Création de cursus certifiants et de parcours VAE Pilotage des périodes de professionnalisation
Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle	Fiche pratique et modèle d'entretien d'évolution professionnelle Fiche pratique sur : – le conseil en évolution professionnelle – le compte personnel de formation – la validation des acquis de l'expérience – le congé individuel de formation
Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations	Conditions spécifiques d'accès des demandeurs d'emploi à la formation
Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur	Mise en place d'une « Bourse aux emplois » Développement du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi

(1) Ce dispositif peut être individuel. La POE est mise en place à la demande de l'employeur qui a sélectionné un candidat mais à qui il manque certaines compétences pour être opérationnel dans l'emploi.

Ce dispositif peut également être mis en place sous la forme de session collective sur une formation donnée. Cette démarche est mise en place, par exemple, quand la branche ou la région identifie des difficultés de recrutement sur un emploi donné. Ce dispositif est alors ouvert aux demandeurs d'emploi sans condition de promesse d'embauche préalable.

Article 4

Evaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre

Les partenaires sociaux sont conscients que, dans une conjoncture difficile comme celle que traverse la profession depuis 3 ans et qui a vu un recul de l'activité proche de 30 %, le faible impact sur l'emploi observé en 2013 est un indicateur positif de l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que les mesures figurant dans le présent accord au titre du pacte de responsabilité traduisent leur volonté de soutenir cette dynamique favorable à l'emploi. Afin de mesurer l'efficacité de l'accord, les partenaires sociaux ont établi ci-dessous une liste d'indicateurs qui permettront de suivre l'impact de chaque disposition.

DOMAINES d'action	INDICATEUR	DONNÉES actuelles (2013)	OBJECTIFS à fin 2018	SOURCE indicateurs
Accueil des jeunes	Nombre de jeunes accueillis chaque année	2 900 jeunes par an	3 000 jeunes	Rapport de branche
	Nombre de contrats de professionnalisation	394 contrats	450 contrats	Bilan AGEFOS PME
	Taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD en embauches en CDI	6 %	8 %	Rapport de branche
	Part des jeunes de moins de 30 ans par rapport à l'effectif total (la part des moins de 26 ans sera observée à partir du rapport de branche 2014)	18 %	maintien	Rapport de branche
Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés	Taux de formation des salariés	16 %	18 %	Rapport de branche (indicateur AGEFOS PME à élargir à toutes les entreprises)
Accès à l'emploi	Taux d'embauches annuel (nombre d'embauches par rapport au nombre de salariés)	15,5 %	16,5 %	Rapport de branche
	Evaluer l'efficacité du service offres d'emploi (nombre d'offres publiées, nombre de visites sur le site...)	Pas de chiffre de départ	Progression constante	FPI
	Suivre les chiffres sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi	Pas de chiffre de départ	Objectif à définir une fois les données connues	AGEFOS PME

Les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur portant sur le solde net entre les embauches et les départs à partir des données fournies par les rapports de branche 2014 et 2015 et en fonction de l'évolution de la conjoncture.

Article 5

Mise en œuvre et évaluation

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, l'accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle il cessera de recevoir application, sauf les évaluations indiquées ci-après.

Chaque année, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, le suivi des indicateurs sera réalisé pour mesurer le taux d'atteinte de chacun des objectifs, sur la base des informations fournies par ce rapport de branche et par le bilan AGEFOS PME.

La première évaluation aura lieu en 2017 lors de la présentation du rapport de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2016.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner en 2018, lors de la présentation des rapports de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2017, la pertinence des indicateurs retenus et, le cas échéant, la nécessité de réviser certains indicateurs et/ou certains objectifs en cas de renouvellement de l'accord.

Article 6

Formalités

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 16 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550902M
IDCC : 2796, 2797, 2798

La négociation salariale au titre de l'année 2015, pour le personnel du régime social des indépendants, a été menée par la caisse nationale du RSI, agissant pour elle-même et pour les caisses du RSI en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

L'examen a été fait des hypothèses envisageables dans le cadre de la norme d'évolution de la rémunération moyenne du personnel fixée par une lettre de la direction de la sécurité sociale du 7 novembre 2014, qui fixe le taux de progression de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) à hauteur de 1,95 % en moyenne pour les années 2014 et 2015 et invite le RSI à présenter un budget initial 2015 avec une masse salariale actualisée d'une RMPP à 1,65 %, dans la mesure où elle a été construite avec une RMPP à 2,25 % en 2014.

Le rapport pour l'ouverture des négociations a été présenté à la commission du 12 février 2015.

A l'issue des discussions menées au cours des réunions de la commission paritaire nationale de négociation des 12 février, 12 mars et 16 avril 2015, le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Position de l'employeur

La délégation employeur observe que la marge extrêmement faible des mesures salariales 2015 ne permet pas d'envisager une mesure collective permanente.

Elle rappelle que les mesures individuelles (GT) sont intervenues en 2014 au 1^{er} juillet, afin de permettre un plus grand nombre de bénéficiaires. Toutefois, l'effet report de mesures salariales intervenant en cours d'année a été souligné par plusieurs organisations syndicales qui ont marqué leur désapprobation de cette pratique.

Dans ces conditions, la délégation employeur propose d'augmenter le nombre des bénéficiaires d'augmentations individuelles, en le portant au tiers de l'effectif dans chaque caisse du RSI, et d'avancer la date d'effet de ces mesures individuelles au 1^{er} avril 2015.

1.2. Position des organisations syndicales

1.2.1. Organisation CFDT

La CFDT demande une mesure d'augmentation générale des salaires.

1.2.2. Organisation CGT-FO

Augmentation de la valeur du point à 6,48 €.

1.2.3. Organisation CGT

Suivant déclaration faite en commission paritaire du 12 février :

« Depuis 2009 (6 ans), notre salaire connaît une constante dégradation.

Dans notre profession, les salaires ont suivi la même courbe descendante que celle imposée aux rémunérations des salariés dans les secteurs industriel et marchand.

Aujourd'hui, au RSI, 284 femmes sont rémunérées au-dessous du Smic (en niveau 1).

La valeur du point est gelée depuis 2009, les perspectives d'évolution salariale sont inexistantes.

Les hausses des prix du gaz, de l'électricité, des impôts, le montant des loyers concernent l'ensemble des salariés.

Tous subissent les effets de ces hausses.

La lettre de cadrage de la DSS fixe un taux d'évolution de nos rémunérations à un niveau historiquement bas.

Conséquence de cette décision : pour la 6^e année consécutive, la valeur du point ne devrait pas augmenter.

Il est inacceptable, dans un monde paritaire, qui plus est lorsqu'on met l'accent sur le dialogue social, de voir les salariés traités de la sorte !

La délégation CGT exige des mesures collectives et pérennes : l'augmentation de la valeur du point de 8,50 %, soit 1 point à 6,51 €.

Nous exigeons le déplafonnement de l'ancienneté et demandons une réévaluation du plafond de + 30 points pour les salariés ayant atteint ou proches du niveau maximum d'ancienneté.

La délégation CGT exige :

- i. Le retrait de la lettre de cadrage salarial ;
- ii. Un rendez-vous avec la tutelle. »

1.2.4. Délégation syndicale CFTC

Demande de mesures en début d'année pour éviter l'effet report.

1.2.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC

Les conditions de fond et de forme d'une négociation sérieuse ne sont pas remplies, ce qui renvoie l'employeur à ses responsabilités.

En conséquence, il est constaté l'échec des négociations menées.

2. Mesures unilatérales faisant suite au constat de désaccord

1. Au titre de l'année 2015, dans chaque organisme, le nombre total des salariés relevant de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du 2 juin 2009 bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel dans le cadre des dispositions de l'article 10.3 sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification, cela à effet du 1^{er} avril 2015.

2. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective du personnel de direction du RSI bénéficiant d'une progression de leur rémunération dans le cadre de l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification.

3. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective spéciale des praticiens-conseils bénéficiant d'une progression de leur rémunération au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle ou du parcours professionnel sera au moins d'un tiers de l'effectif des praticiens-conseils visés par cette convention collective.

4. Pour l'application des dispositions du présent article seront pris en compte les personnels visés respectivement par chacune des conventions collectives susvisées, décomptés au 31 décembre de l'année 2014 en personnes physiques.

5. La caisse nationale notifiera à chaque caisse du RSI cette position et lui notifiera les autorisations et crédits permettant l'application de ces augmentations.

Cette décision ne concerne que l'année 2015.

3. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique à la direction générale du travail et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du procès-verbal.

Fait à Saint-Denis, le 16 avril 2015.

Suit la signature de l'organisation ci-après :

Organisation patronale :

Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI).

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 16 DU 23 JUIN 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 9.10 « PRIME DE PRÉSENCE »

NOR : *ASET1550901M*

IDCC : *2891*

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification des 3^e et 6^e alinéas de l'article 9.10 « Prime de présence » de la façon suivante :

« Cette prime équivaut à une valeur de 20 points et sera portée à :

– en 2016 : 24 points ;

– en 2017 : 26 points.

Les arrêts de travail pour cause d'hospitalisation, d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'accident de trajet ou de maternité ne donneront pas lieu à proratisation et à réfaction. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 52 du 22 juin 2015.....	97
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques [salariés non cadres] : avenant n° 4 du 22 juin 2015 à l'accord de prévoyance du 12 novembre 2009	100
Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 4 du 20 janvier 2015 à l'accord de prévoyance du 25 janvier 2007	104
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais [personnel autre que d'encadrement]) : avenant n° 70 du 3 juillet 2015	106
Protection sociale complémentaire en agriculture (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 21 juillet 2015	110

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

AVENANT N° 52 DU 22 JUIN 2015

NOR : AGRS1597271M
IDCC : 8313

Entre :

L'UR des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UR FO Nord - Pas-de-Calais ;

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de procéder au rééquilibrage du régime de prévoyance et se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective.

Ainsi :

- les taux de cotisation sont majorés ;
- les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Le sous-paragraphe « 2. Taux de cotisations et répartition » du paragraphe « A. – Cotisations » de l'article 46.4 « Dispositions communes » de la convention collective est abrogé et remplacé par le suivant :

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations est de 1,40 %, ainsi réparti.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,40	0,24	0,16
Incapacité de travail			
Mensualisation	0,46	0,46	–
Relais mensualisation	0,12	–	0,12
Invalidité	0,42	0,21	0,21
Total	1,40	0,91	0,49

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,15 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 2

Portabilité

L'article 46.4 est complété par le paragraphe suivant :

« E. – Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

Article 3

Annexe

Pour information, le présent avenant est complété par une annexe relative aux dispositions légales sur la portabilité.

Article 4

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, son article 2 prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales sur la portabilité prévoyance (le 1^{er} juin 2015).

Fait à Lille, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité *(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 4 DU 22 JUIN 2015
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 12 NOVEMBRE 2009

NOR : AGRS1597274M

IDCC : 9641

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Atlantiques ;

La FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;

Le SGA CFDT, section agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec les dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 12 novembre 2009.

Ainsi :

- les taux de cotisation sont modifiés afin d'intégrer la portabilité ;
- les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1^{er}

Le tableau des cotisations de l'article 7 « Cotisations » est remplacé par le suivant.

(En pourcentage.)

GARANTIE	CONDITION d'ancienneté	COTISATION en % de la rémunération brute	PART patronale	PART salariale
Incapacité temporaire				
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail et de l'article 5.1.2 du présent accord		0,34	0,34	-
Assurance des cotisations sociales patronales		0,12	0,12	-
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais de la mensualisation)	6 mois	0,30	-	0,30
Incapacité permanente				
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3		0,07	0,035	0,035
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégories 2 et 3		0,17	-	0,17
Décès	Sans	0,33	0,165	0,165
Total		1,33	0,66	0,67

Article 2

Il est ajouté un article 7.4 « Portabilité », rédigé comme suit :

« Article 7.4

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

Article 3

Pour information, il est ajouté une annexe relative aux dispositions légales sur la portabilité à la fin du présent avenant.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE Aquitaine, unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques, cité administrative, boulevard Tourasse, 64000 Pau Cedex.

Article 5

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, à l'exception de l'article 2, qui prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales sur la portabilité prévoyance (c'est-à-dire le 1^{er} juin 2015).

Fait à Pau, le 22 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité *(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Convention collective

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Seine-Maritime)
(28 février 1983)

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

AVENANT N° 4 DU 20 JANVIER 2015
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 25 JANVIER 2007

NOR : AGRS1597275M
IDCC : 9761

Entre :

La FNSEA de la Seine-Maritime ;

La FDCUMA de la Seine-Maritime,

D'une part, et

La FGA CFDT de Seine-Maritime ;

La CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 « Incapacité permanente (invalidité) » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Incapacité permanente (invalidité)

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole égale à 30 % de 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné au présent article 7, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charge par l'organisme désigné à l'article 7 dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2 rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Bois-Guillaume, le 20 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT N° 70 DU 3 JUILLET 2015

NOR : AGRS1597272M
IDCC : 9621

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

La FDCUMA du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

Le SGA CFDT du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de procéder au rééquilibrage du régime de prévoyance et se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective.

Ainsi :

- les taux de cotisation sont majorés ;
- les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Le sous-paragraphe « 2. Taux de cotisations et répartition » du paragraphe « A. – Cotisations » de l'article 24-IV « Dispositions communes » de la convention collective est abrogé et remplacé par le suivant :

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations est de 1,84 %, ainsi réparti :

50 % à la charge des employeurs, soit 0,92 %, et 50 % à la charge des salariés, soit 0,92 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,38	0,19	0,19
Incapacité de travail			
Mensualisation	0,41	0,41	–
Relais mensualisation	0,52	–	0,52
Invalidité	0,53	0,32	0,21
Total	1,84	0,92	0,92

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 2

Portabilité

L'article 24-IV est complété par le paragraphe suivant :

« E. – Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

Article 3

Annexe

Pour information, le présent avenant est complété par une annexe relative aux dispositions légales sur la portabilité.

Article 4

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, son article 2 prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales sur la portabilité prévoyance (le 1^{er} juin 2015).

Fait à Arras, le 3 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité *(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES**

(Gers)

(30 septembre 2009)

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

AVENANT N° 2 DU 21 JUILLET 2015

NOR : AGRS1597273M

Entre :

La FDSEA du Gers ;

Les EDT-ETAR du Gers ;

La FDCUMA du Gers,

D'une part, et

Le syndicat départemental SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT du Gers ;

Le syndicat départemental FGTA FO ;

Le syndicat départemental FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les évolutions des taux de cotisations (prise en compte notamment du coût lié à la portabilité).

Ainsi :

- les taux de cotisations sont modifiés ;
- des informations sont apportées sur les modalités relatives au dispositif de portabilité des droits.

Article 1^{er}

Article 7 « Cotisations »

L'article 7 « Cotisations » est abrogé et remplacé par le suivant.

« Article 7

Cotisations

Article 7.1

Assiette

Les cotisations sont appelées par tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sur la base des rémunérations brutes, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 7.2

Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 de l'accord, est ainsi fixé :

2,30 % tranche A/tranche B

Ce taux global est réparti comme suit :

- 1,15 % à la charge des employeurs ;
- 1,15 % à la charge des salariés.

L'impact de la portabilité et son surcoût (s'élevant à 10 % et réparti à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié) sont inclus dans les cotisations détaillées ci-dessous.

Le maintien ou l'évolution des taux sera étudié en commission paritaire avec l'assureur.

Détails des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Décès	–	0,33	0,13	0,20
Incapacité temporaire de travail (en relais de la mensualisation employeur)	3 mois	0,68	–	0,68
Incapacité permanente professionnelle et invalidité de catégories 1, 2 et 3	3 mois	0,66	0,39	0,27
Sous-total	–	1,67	0,52	1,15
Cotisations exclusivement employeur, liées à l'incapacité temporaire de travail				
Obligation maintien de salaire « Mensualisation » résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail	–	0,47	0,47	–
Assurance charges sociales patronales	–	0,16	0,16	–
Total	–	2,30	1,15	1,15

Article 7.2 bis

Prise en compte du recul de l'âge de la retraite

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,180 % qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 7.1, avec les pourcentages suivants : 0,110 % à la charge du salarié et 0,070 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une période de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Article 7.3

Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre eux.

Article 7.4

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente ou invalidité sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 7.5

Dispositif de portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe de l'avenant n° 2 du 21 juillet 2015).

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

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de l'unité territoriale du Gers de la DIRECCTE Midi-Pyrénées.

Article 3

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du trimestre qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juin 2015 concernant le dispositif de portabilité.

Fait à Auch, le 21 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dispositions légales sur la portabilité *(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)*

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150410-001015

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
