

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/44 DU 21 NOVEMBRE 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	37

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Cafétérias (chaînes) : accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS)	3
Céramiques (industries) : adhésion par lettre du 29 septembre 2015 de la FNTVC CGT à la convention collective.....	8
Céramiques (industries) : adhésion par lettre du 29 septembre 2015 de la FNCB CFDT à l'avenant n° 44 du 11 juin 2015 relatif aux salaires	9
Chimie (industries) : accord de méthode du 28 septembre 2015 relatif à la réécriture à droit constant de la convention	10
Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations.....	14
HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et à la rémunération.....	17
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	19
Métallurgie (Doubs) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2015-31 du 22 août 2015 relatif à l'accord du 7 mai 2015	33
Optique-lunetterie de détail : dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle	34
Vins de Champagne : accord du 25 septembre 2015 relatif à la mise à jour de la convention collective	35

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

ACCORD DU 30 JUILLET 2015
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION
COMMERCIALE LIBRE-SERVICE (CPNEFP-RCLS)

NOR : ASET1550941M
IDCC : 2060

PRÉAMBULE

En 2010, la branche des chaînes de cafétérias et assimilés a souhaité se doter d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle afin de poursuivre la déclinaison des accords formation de la branche. La création de cette CPNEFP a été actée dans l'accord de branche du 31 mars 2010 et la CPNEFP ainsi créée a pris le nom de CPNEFP-RCLS. Dans le même accord, la CPNEFP-RCLS a également été dotée d'une association de gestion afin d'administrer les CQP créés par la branche que les partenaires sociaux désiraient promouvoir.

En 2015, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher de l'OPCA FAFIH et de l'organisme certificateur de celui-ci et ont remis en cause la nécessité de maintenir en fonction l'association précitée.

En conséquence, l'accord du 31 mars 2010 qui fixe le fonctionnement de la CPNEFP-RCLS et de l'association de gestion est annulé et remplacé par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 2

Missions de la CPNEFP-RCLS

La CPNEFP-RCLS a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations composant la commission sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, la CPNEFP-RCLS examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des certifications du FAFIH.

Dans le domaine de la formation, notamment :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et le FAFIH les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- définir les orientations prioritaires de la branche en matière de formations ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCA les règles de prise en charge de ces formations ;
- traiter des questions relatives à la formation initiale et continue ;
- déterminer les actions de formation prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Dans le domaine des qualifications professionnelles, notamment :

- continuer à développer et à promouvoir les qualifications dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés au travers des CQP RCLS ou des CQPI ;
- accréditer les organismes de formation qui délivreront les CQP de la branche ;
- être en relation permanente avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur, le ministère de l'emploi et toutes autres institutions susceptibles de l'aider à simplifier les processus de certification et de qualification visant à promouvoir les collaborateurs de la profession tout en garantissant la qualité des formations et des validations ;
- demander l'enregistrement au RNCP pour tout CQP créé, dès lors que le contenu du CQP le permet ;
- arrêter la liste des formations accessibles dans le cadre du compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- arrêter les certifications pouvant être inscrites à l'inventaire ;
- arrêter la liste de formations réglementées ;
- organiser les processus destinés à accréditer les organismes dispensant les formations de la branche ;
- établir une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche.

Plus généralement, la CPNEFP-RCLS assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des accords collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Article 3

Composition de la CPNEFP-RCLS

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant, pour chacune des fédérations syndicales représentatives sur un plan national, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège salariés.

Les titulaires et les suppléants siègeront conjointement à la CPNEFP-RCLS.

Le cas échéant, des techniciens liés aux travaux de l'observatoire, des techniciens de l'OPCA ou d'autres intervenants extérieurs pourront être invités à participer à des travaux de la CPNEFP-RCLS. Ils pourront éclairer les membres de la CPNEFP-RCLS sur des sujets en lien avec leurs

expertises. Ces techniciens ou intervenants seront invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lors que leur intervention aura été validée par accord entre le collège salariés et le collège employeurs au sein de la CPNEFP-RCLS.

Article 4

Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un président, soit un vice-président.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Il a été convenu que les ordres du jour sont établis lors de la réunion précédente par les membres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du jour sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les convocations aux réunions seront transmises par courriel aux membres de la commission.

Les titulaires et les suppléants reçoivent les convocations et sont destinataires des documents.

Afin d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès-verbal de réunion pourra être recueillie par courriel afin de pouvoir promptement le valider et le transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

En cas d'absence d'un membre titulaire de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le secrétariat de la CPNEFP-RCLS sera assuré par l'OPCA FAFIH.

La commission se réunira au moins 4 fois par an.

La prise en charge des frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants présents lors des commissions sera calculée en référence à l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Il a été convenu que :

- les membres titulaires et suppléants du collège salariés de la CPNEFP bénéficient d'une journée préparatoire la veille de chaque réunion de la CPNEFP dans la limite de 4 par an en vue de préparer les réunions ;
- les journées préparatoires permettant de préparer les commissions se dérouleront à Paris ;
- le membre du collège salariés ayant le mandat de président ou de vice-président se verra attribuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mandat en plus des journées préparatoires prévues en amont des CPNEFP-RCLS en vue de mener à bien les missions relatives à son mandat (ces 18 journées sont à répartir par le président « salariés » ou le vice-président « salariés » sur la période de 3 ans de son mandat dans la limite de 8 journées par an prises au titre de son mandat).

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des certifications

L'observatoire prospectif des métiers et des certifications constitué au sein de l'OPCA FAFIH apporte, par ses travaux d'analyse, des préconisations à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter quantitativement et qualitativement les métiers et les qualifications.

L'observatoire émet des analyses annuelles que la branche des chaînes de cafétérias et assimilés pourra croiser avec le rapport de branche annuel.

La CPNEFP-RCLS peut demander à l'observatoire la réalisation d'études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit.

Les études et recherches réalisées pour la branche sont la propriété de la CPNEFP-RCLS.

Article 6

Administration de la CPNEFP-RCLS

Pour toute création de CQP, la CPNEFP-RCLS créera une commission *ad hoc* qui aura pour missions de définir :

- le référentiel de compétences ;
- les voies d'accès à ce CQP : formation, VAE ;
- le processus d'évaluation et de validation des compétences ;
- le cahier des charges permettant de certifier les organisations compétentes pour dispenser la formation ou accompagner à la VAE ;
- le préprojet de rédaction de la demande d'enregistrement au RNCP.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

Pour les CQP dont l'enregistrement arrive à échéance, la CPNEFP-RCLS créera une commission pour réétudier le référentiel en vue de redéposer un dossier d'enregistrement.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

La CPNEFP-RCLS missionnera le service certificateur de l'OPCA FAFIH pour la constitution et l'organisation des jurys CQP qui jugeront les dossiers transmis à partir du processus de validation entériné par la CPNEFP-RCLS.

La CPNEFP-RCLS procédera à l'accréditation des établissements de formation.

La CPNERCLS confiera au service certificateur du FAFIH :

- le suivi des accréditations dans le respect des cahiers des charges ;
- la délivrance des certificats ;
- l'administration des accréditations, des labellisations ;
- la délivrance des diplômes ou des attestations partielles de certification ;
- la réalisation de formations à destination des différents opérateurs intervenant dans le dispositif.

Article 7

Durée et modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et de l'article 3 de la convention collective.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 8

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services du ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension. Dans le même temps, l'association prévue à l'article 6 sera constituée.

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 30 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRPO.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 SEPTEMBRE 2015
DE LA FNTVC CGT À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550943M

IDCC : 1558

FNTVC CGT
Case 417
263, rue de Paris,
93514 Montreuil-sous-Bois Cedex

Montreuil, le 29 septembre 2015.

Madame, Monsieur,

Par le présent courrier, conformément aux dispositions légales (art. L. 2261-3 du code du travail), nous vous faisons part de la décision prise par notre organisation, la fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT, d'adhérer à compter de ce jour à la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558), conclue le 6 juillet 1989 et étendue par arrêté du 11 mai 1990 publié au *Journal officiel* le 22 mai 1990, et à ses annexes.

En vous souhaitant bonne réception, nous vous prions, Madame, Monsieur, d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 SEPTEMBRE 2015
DE LA FNCB CFDT À L'AVENANT N° 44 DU 11 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1550938M
IDCC : 1558

FNCB CFDT
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 29 septembre 2015.

La fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de la décision d'adhérer à l'avenant n° 44 du 11 juin 2015 relatif aux salaires ouvriers, ETAM et cadres des industries céramiques de France (IDCC 1558).

Cette adhésion est faite conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez nos cordiales salutations.

Le secrétaire national.

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DE MÉTHODE DU 28 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉÉCRITURE À DROIT CONSTANT DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550946M
IDCC : 44

PRÉAMBULE

La convention collective nationale des industries chimiques a été conclue en 1952 avec la mise en place, en 1955, de dispositions spécifiques aux différentes catégories professionnelles. D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale des industries chimiques conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire. Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le travail paritaire débuté en 2014 ayant fait ressortir quelques difficultés, certaines parties signataires de l'accord du 29 avril 2014 ont souhaité réviser ce dernier et conclure un nouvel accord de méthode, lequel annule et remplace l'accord du 29 avril 2014.

Article 1^{er}

Objectif poursuivi par les parties signataires de cet accord de méthode

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

La conclusion de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener. Ils se fixent comme objectif d'aboutir, d'ici au 31 décembre 2016, à une réécriture à droit constant de la convention collective et des accords qui l'ont complétée.

Article 2

Définition de la réécriture à droit constant

Le travail effectué vise à supprimer les dispositions illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques : clauses communes, accords collectifs subséquents, avis interprétatifs de la commission nationale paritaire d'interprétation. Les différences catégorielles seront maintenues en tant que telles dans chacun des chapitres concernés. Chaque

chapitre comprendra en conséquence les dispositions applicables à l'ensemble des salariés et, de manière distincte, les dispositions applicables à chacune des catégories.

L'ensemble des dispositions précitées sera intégré dans des chapitres thématiques suivant le plan figurant en annexe du présent accord.

Seules les dispositions des accords ayant valeur normative ou contractuelle seront intégrées dans la future convention collective. Les préambules de ces accords et les éléments de contexte sans valeur normative ou contractuelle conserveront quant à eux une valeur informative. Il conviendra de se référer aux accords auxquels ils se rapportent en cas de difficultés d'interprétation.

Les dispositions de la future convention se substitueront à la convention collective de 1952, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs subséquents intégrés dans le texte de la convention collective. Elles révisent ces dispositions, les annulent et les remplacent. Les accords qui doivent subsister en tant que tels soit en raison de dispositions légales pour que leurs dispositions demeurent applicables, soit par décision des partenaires sociaux seront maintenus et annexés à la future convention.

Certaines dispositions de la convention collective sont issues d'accords qui n'ont pas été signés par l'ensemble des fédérations patronales et syndicales. Afin de rester à droit constant, la distinction entre les différentes dispositions applicables suivant la signature ou non des accords par les fédérations patronales et syndicales sera conservée.

Une liste des accords mentionnant les signataires ainsi qu'une table de correspondance entre les anciennes dispositions et les nouvelles seront annexées à la convention collective réécrite à droit constant ou au sens de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Dérogation exceptionnelle à la notion de droit constant

En cas d'impossibilité de réécriture à droit constant, il pourra être dérogé au principe par voie de négociation en réunion paritaire plénière.

Article 4

Méthode de travail

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant cinq représentants par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des fédérations patronales, accompagnés le cas échéant d'un juriste ou d'un expert.

Le groupe technique paritaire se réunira dans la mesure du possible une fois par mois en vue de réaliser la réécriture à droit constant de la convention collective et examinera un ou plusieurs chapitres au cours d'une même réunion. A cette fin, chaque organisation syndicale disposera de deux journées préparatoires et d'une journée de conclusion (journées non nécessairement accolées aux réunions du groupe technique paritaire). A ce titre, les participants pourront prétendre à l'indemnisation y afférente.

Une réunion paritaire plénière sera prévue à périodicité régulière avec au moins une réunion par semestre, afin d'examiner les travaux du groupe technique paritaire et de négocier sur les points posant des difficultés d'interprétation. Chaque chapitre examiné dans son intégralité fera l'objet, une fois étudié, d'un relevé de décisions proposé à la signature suivant les règles de conclusion des accords majoritaires, à l'issue de la réunion paritaire plénière concernée.

Ce relevé de décisions précisera les dérogations exceptionnelles à la notion de droit constant sur lesquelles les parties signataires du relevé de décisions se seront entendues et les sujets qui seront renvoyés à une négociation ultérieure.

A défaut d'accord majoritaire sur le relevé de décisions, les dispositions d'origine seront maintenues dès lors qu'elles respectent le principe de droit constant.

A l'issue de l'ensemble des travaux du groupe technique paritaire et des orientations prises en réunions paritaires plénières sur la base notamment des relevés de décisions établis sur chacun des chapitres, une réunion paritaire plénière sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective proposé à la signature.

Article 5

Révision

Cet accord annule et remplace l'accord du 29 avril 2014 relatif à la réécriture à droit constant de la convention collective nationale des industries chimiques.

Fait à Puteaux, le 28 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNIEEC ;
CSP ;
FIPEC ;
CSR ;
FNCG ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

ANNEXE

Plan thématique

PRÉAMBULE

Chapitre I^{er}. – Contrat de travail

Chapitre II. – Classifications

Chapitre III. – Rémunération, primes et indemnités

Chapitre IV. – Conditions de travail, hygiène, santé, sécurité

Chapitre V. – Innovation et mutations technologiques

Chapitre VI. – Emploi et formation professionnelle

Chapitre VII. – Durée et aménagement du temps de travail

Chapitre VIII. – Travail posté. – Travail de nuit

Chapitre IX. – Congés, jours fériés et absences

Chapitre X. – Epargne salariale et retraite complémentaire

Chapitre XI. – Institutions représentatives du personnel, droit syndical et commissions de branche

Chapitre XII. – Commissions paritaires de branche

Chapitre XIII. – Diversité et égalité professionnelle

Chapitre XIV. – Champ d'application

Chapitre XV. – Dispositions finales (dépôt, extension, révision, normativité...)

Brochure n° 3330

Convention collective nationale

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL**

AVENANT N° 15 DU 28 SEPTEMBRE 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 12 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS

NOR : ASET1550942M

IDCC : 2526

PRÉAMBULE

Les parties sont convenues de modifier les règles de détermination du salaire mensuel minimal de base et des compléments de rémunération applicables au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social. Dans le but notamment de faciliter et de simplifier le traitement des données salariées et de réduire au maximum les écarts « minima sociaux/réalité économique ». En outre, cette simplification devra permettre d'apporter une plus grande vigilance à l'égalité des rémunérations « hommes-femmes ».

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de modifier les règles de détermination du salaire mensuel de base et des compléments de rémunération applicables au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

A ce titre, l'article 12 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social est remplacé par :

« La rémunération des salariés de la branche professionnelle est constituée d'un salaire mensuel de base et de compléments divers.

Tous les montants exprimés en euros font référence à une donnée salariale en euros bruts.

12.1. Salaire mensuel de base

Le salaire mensuel de base ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur tel qu'il est fixé par la commission paritaire nationale pour chaque catégorie de la classification pour un temps plein.

Le salaire mensuel de base minimum est déterminé chaque année par négociation avec la commission paritaire nationale.

12.2. Salaires minima

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum pour chaque emploi est le suivant :

(En euros.)

FAMILLE D'EMPLOIS	EMPLOI	SALAIRE MENSUEL minimum	SALAIRE ANNUEL minimum (*)
Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien ménager	1 503	21 101
Assistance	Secrétaire Assistant technique	1 666	23 301
Production	Technicien d'études	1 843	25 691
	Consultant-conseil	2 055	28 553
	Responsable de domaine	2 091	29 039
Encadrement	Responsable d'entité	3 213	44 186
	Directeur	3 554	48 789

(*) = 13,5 fois le salaire mensuel minimum + la prime de fin d'année minimum.

12.3. Compléments de rémunération

Les compléments de rémunération se composent des éléments suivants :

- une prime d'ancienneté de 1 % par année d'ancienneté (telle qu'elle est définie à l'article 3.8), qui s'applique aux salariés dont le salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 2 898 € ; elle est plafonnée à 18 % ;
- un treizième mois attribué en fin d'année, égal au salaire du mois de décembre ;
- un complément de salaire de vacances, égal à la moitié du salaire du mois de juin et payé à la fin de ce mois ;
- une prime de fin d'année, qui ne peut être inférieure à 810 € ;
- une prime de mariage ou de Pacs accordée après 1 an d'ancienneté ; elle est égale à 810 € ;
- une prime de naissance accordée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié après 1 an d'ancienneté ; elle correspond à 410 € ;

En outre, des primes exceptionnelles peuvent être accordées par la direction, notamment en cas de travaux résultant de circonstances particulières.

En cas d'embauchage, de licenciement ou de démission en cours d'année, ou de congé sans solde ou de travail permanent à temps partiel, le treizième mois et la prime de fin d'année seront calculés *pro rata temporis* en tenant compte de la durée effective de travail dans l'année civile.

Le complément de salaire de vacances tiendra compte de la durée effective de travail dans l'année de référence des congés payés (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ; il sera donc calculé *pro rata temporis*. »

Article 2

Maintien des autres clauses

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1^{er} novembre 2015.

Article 4

Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 28 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USH ;
AFPOLS ;
HTC.

Syndicats de salariés :

SP CGT ;
BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FSPSS FO.

Brochure n° 3191

Convention collective nationale

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM**

AVENANT N° 15 DU 8 JUIN 2015
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 7 ET 20
RELATIFS AU RECRUTEMENT ET À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1550939M

IDCC : 1588

Entre :

La FNSCHLM,

D'une part, et

Le SNPHLM UNSA ;

La FNCB CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant :

- modifie l'article 7 de la convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM ;
- annule et remplace le paragraphe « B. – Autres catégories de personnel » de l'avenant n° 11 du 14 mai 2012 portant sur l'article 20 de la convention collective.

Article 1^{er}

Modification de l'article 7 de la convention collective

Le deuxième paragraphe de l'article 7 est annulé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Chaque embauche sera confirmée par une lettre ou un contrat d'embauche, dans lequel la fonction de l'intéressé et sa classification seront nettement définies, ainsi que le mode de rémunération, et où sera précisée la date de prise en considération pour fixer le point de départ de son ancienneté dans la société. »

Le reste de l'article 7 de la convention collective n'est pas modifié.

Article 2

Paragraphe B de l'article 20 de la convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM

« B. – Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;

2. La prime d'ancienneté au sens de l'article 21 de la convention collective.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale. »

Le reste de l'article 20 de la convention collective n'est pas modifié.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 5

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 8 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

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 À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550945M

IDCC : 1404

Vu le code du travail, les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa partie VI telle que modifiée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle modifié par avenant du 14 décembre 2011 et par avenant du 29 octobre 2013 ;

Vu l'accord de branche du 4 février 2005 relatif à la mise en place de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;

Vu l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors ;

Vu l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération ;

Vu l'avenant relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle du 6 juin 2013 révisé en dernier lieu par l'avenant du 2 juillet 2015 ;

Vu l'étude GPEC 2013 « Pistes d'action pour le développement de l'emploi et des compétences » réalisée dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

Considérant la nécessité d'adapter les clauses de l'accord du 4 février 2005 et celles des accords et avenants visés ci-dessus aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ainsi qu'à celles des décrets pris pour son application,

les signataires du présent accord décident de réviser l'accord du 4 février 2005 et ses avenants du 14 décembre 2011 et du 29 octobre 2013 relatifs à la formation professionnelle et d'y substituer le présent accord.

PRÉAMBULE

La formation professionnelle tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les signataires du présent accord rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte, d'une part, les spécificités de ses différents secteurs économiques et, d'autre part, la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Le présent accord tient compte des conclusions figurant dans l'étude GPEC et s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des emplois dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés nécessitant de faire appel aux dispositifs de la formation professionnelle.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence.

Article 1^{er}

Politique de formation

1.1. Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire au travers d'une politique de formation respectueuse des équilibres entre les âges et les sexes. Le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions définies en préambule, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

a) Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification conventionnelle des emplois ;

b) Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié réalisée par des personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification conventionnelle des emplois ;

c) Toute action visant à anticiper l'évolution des emplois au regard des préconisations signalées dans l'étude GPEC ;

d) Toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

1.2. Publics spécifiques

La branche professionnelle doit, au travers des outils dont elle dispose, concentrer son attention envers des publics spécifiques afin de permettre leur accès ou leur maintien à un emploi de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les publics suivants sans ordre préférentiel :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les salariés seniors de plus de 45 ans qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés en situation de handicap, en prenant en compte les dispositions issues de l'article 3 du chapitre III de l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- les salariés de retour d'une longue absence de travail, notamment les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois et à l'article 5.1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévue par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales ;
- les salariés menacés dans leur emploi et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1.3. Formations conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les formations conduites dans le cadre du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées au maintien ou à l'évolution des emplois. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L. 6321-6 du code du travail, et elles donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue par l'article L. 6321-10 du code du travail.

1.4. Formations financées par la contribution conventionnelle

Compte tenu du besoin important en formation des entreprises de la branche, les partenaires sociaux conviennent que les contributions conventionnelles financeront principalement :

- les permis, FIMO, CACES nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié ;
- les formations destinées au personnel de l'atelier et du service après-vente ;

- les formations spécifiques au personnel magasin ;
- les formations tertiaires des salariés ;
- les formations à destination des dirigeants assimilés à des salariés au regard de leur protection sociale.

L'organisme collecteur rend compte à la commission paritaire des formations qui auront été financées par les contributions conventionnelles.

1.5. Tutorat

Conformément à l'article 7.13 de la convention collective, les parties réaffirment leur attachement au tutorat, qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du plan de formation.

La fonction tutorale a notamment pour objets :

- de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel : il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue mais aussi des qualités de communication et de pédagogie. Le tuteur salarié peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus, y compris les contrats d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en suivre au maximum que deux.

Il assure également la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 2

Contrat de professionnalisation

Compte tenu des besoins des entreprises en personnel qualifié et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation reconnus par la branche et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1. Objet du contrat et priorités

2.1.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui répond aux besoins des entreprises de la branche ;
- un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, répondant aux objectifs de la branche.

2.1.2. Priorités

Sont pris en charge en priorité par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent dans la branche les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- a) D'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche ;
- b) D'un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- c) D'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux *a* et *b* ci-dessus. La liste des qualifications professionnelles visées au *c* est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCA et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications.

2.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

2.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Il est établi par écrit.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec une durée totale supérieure à 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail pour la durée nécessaire à la préparation de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour permettre d'obtenir la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois.

Toutefois, en cas de renouvellement pour une des raisons définies par l'article L. 6325-7 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement. La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période rendue nécessaire

pour l'obtention de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour l'obtention de la qualification visée dans les cas prévus aux 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 2.2 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;
- ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications figurant sur la liste mentionnée à l'article 2.1.2 du présent accord.

2.4. Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2.1.2 et aux publics visés à l'article 2.2 du présent accord. La commission paritaire confie à la CPNE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2.1.2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement.

La durée mentionnée à l'article précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités ouvertes par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCA compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

2.5. Rémunération

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée selon les dispositions suivantes.

RÉMUNÉRATION des salariés	SALARIÉ âgé de moins de 21 ans	SALARIÉ âgé de 21 ans à moins de 26 ans	SALARIÉ âgé de 26 ans et plus
	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée, avec un minimum égal au Smic

RÉMUNÉRATION des salariés	SALARIÉ âgé de moins de 21 ans	SALARIÉ âgé de 21 ans à moins de 26 ans	SALARIÉ âgé de 26 ans et plus
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée, avec un minimum égal au Smic

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du treizième mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

2.6. Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives à la professionnalisation.

La CPNE préconise les conditions de prise en charge en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des contrats de professionnalisation.

Article 3

Période de professionnalisation

3.1. Objet et priorités

L'objet de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de formation. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CPNE.

Dans les conditions définies par la réglementation (art. L. 6324-1, dernier alinéa, et L. 6323-4, II, du code du travail), les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation lorsque les heures inscrites sur ce compte sont inférieures à la durée de la formation envisagée par le salarié.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2.1.2 ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE au vu des axes prioritaires de formation définis à l'article 1.1.

La CPNE examine les conditions de mise en œuvre des priorités en fonction des besoins de la branche. Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation ;
- les critères au regard desquels l'OPCA compétent dans la branche traite les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

La commission paritaire peut demander à la CPNE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par l'OPCA compétent dans la branche, notamment au regard des tra-

vaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions.

3.2. Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

3.2.1. Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, en application de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions de développement des compétences définies à l'article L. 6321-6 du code du travail inscrites dans le plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le 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. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise, selon les dispositions légales, du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ;
- à la décision financière de l'OPCA au regard des modalités définies à l'article 3.4.

3.2.2. Rémunération des périodes

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article D. 6321-7 du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail.

3.3. Publics

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

3.4. Prise en charge

La CPNE préconise les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des périodes et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des périodes de professionnalisation.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

4.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

4.2. Alimentation

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures et à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps de travail. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

4.3. DIF et CPF

Les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 31 décembre 2020, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

4.4. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congés de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

4.5. Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord :

- de 100 heures (ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel) dans les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- par application de l'article L. 6323-14 du code du travail, qui prévoit la possibilité d'un abondement par accord collectif portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires ;
- par application de l'article L. 6323-4-II du code du travail, qui prévoit différentes possibilités d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement d'une formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié. Dans les conditions prévues par le II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation (art. L. 6324-1, dernier alinéa, du code du travail).

4.6. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cette occasion une autorisation d'absence (congrés annuels, journées RTT, congés sans solde...), l'accord de l'employeur est alors requis pour cette autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

4.7. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par décret ainsi que celles prévues par la loi.

Il s'agit :

- des formations sanctionnées par :
 - une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie de cette certification visant l'acquisition de bloc de compétences ;
 - un CQP ;
 - une certification inscrite à l'inventaire ;
- de l'accompagnement de la valorisation des acquis de l'expérience.

Ces formations doivent figurer sur au moins une des listes suivantes :

- liste élaborée par la CPNE de branche ;
- liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;
- liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF).

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail ainsi qu'il est indiqué à l'article 4.4.

Article 5

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

5.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin et vente.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un emploi dans la branche au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

5.2. Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Afin de développer le dispositif de la POE, les demandeurs d'emploi intéressés par les emplois de la branche peuvent bénéficier des formations spécifiques dispensées dans le cadre des CQP ou des parcours professionnalisants.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE. Les entreprises informent également les délégués du personnel de la signature des conventions et des conditions de mise en œuvre comprenant les alternances en entreprise.

5.3. Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 6

Entretien professionnel

6.1. Objet

Depuis mars 2014, tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé au sein de l'entreprise. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés l'un à la suite de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Cet entretien périodique est l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences, compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation visé à l'article 4 ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport d'orientation, de formation et de compétences tel que défini à l'article 7 du présent accord.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de formation et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le compte personnel de formation ou la période de professionnalisation qui ressortissent du financement de la professionnalisation.

6.2. Réalisation de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et, le cas échéant, des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

6.3. Etat des lieux récapitulatif

Conformément à la réglementation, tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au 6.1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 7

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et/ou son déroulement de carrière, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans ce but, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire ou reçues d'autres parties.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, notamment lors de périodes d'activité professionnelle, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les attestations de formation qui mentionnent les acquis au cours de la formation ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'OPCA de la branche tient à disposition des salariés un modèle de passeport.

Article 8

Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises

Afin de contribuer à lever les obstacles qui peuvent contrarier le développement de la formation dans les entreprises de la branche, les parties signataires considèrent comme important de porter à la connaissance des responsables d'entreprise et à celle de leurs salariés les dispositifs d'aide et d'encouragement à la formation qui leur sont accessibles. A cet effet, elles demandent à l'OPCA compétent dans la branche de poursuivre et de développer les actions d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Ces actions d'information ciblent également les acteurs externes de l'orientation et de l'accompagnement des personnes tels Pôle emploi, l'Education nationale, etc.

Article 9

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La formation professionnelle continue fait l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le compte personnel de formation.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise et accompagné du bilan de l'année précédente.

Article 10

Clause de dédit formation

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une clause de dédit formation selon laquelle, en cas de suivi d'un stage ou d'un parcours de formation professionnelle, le salarié s'engage à demeurer un certain temps au service de son employeur à l'issue de ce parcours.

Une clause de dédit formation peut être conclue à l'occasion des actions de formation financées par le biais des contributions conventionnelles prévues à l'article 1.4 du présente accord si l'employeur consacre à la formation professionnelle pendant les années concernées un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et si le contrat de travail du salarié concerné ou un avenant à celui-ci prévoit expressément :

- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit formation ;
- la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue du parcours de formation concerné ;
- le mode de calcul de l'indemnité à verser par le salarié en cas de non-respect de son engagement (fixation du montant de l'indemnité, dégressivité de l'indemnité en fonction de la durée restant à courir entre la date du départ du salarié et l'échéance de l'engagement contracté par le salarié).

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du parcours de formation.

L'indemnité de dédit formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage.

La base de calcul de l'indemnité de dédit formation est le coût du parcours de formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides reçues pour cette formation, auquel s'ajoutent les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation du parcours de formation concerné.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

Article 11

Dispositions finales

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par la convention collective.

L'accord a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent accord, notamment celles relatives au CPF.

Le présent accord est applicable à la date de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il 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, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord 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 ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Convention collective

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Doubs)
(31 mai 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 février 1987,
Journal officiel du 15 mars 1987)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2015-31 DU 22 AOÛT 2015
RELATIF À L'ACCORD DU 7 MAI 2015

NOR : ASET1550686Z
IDCC : 1375

Page 39 :

Au lieu de :

L'accord du 7 mai 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015 a été rattaché à la convention des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 (IDCC : 3209).

Lire :

Cet accord est rattaché à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Doubs (IDCC : 1375).

Brochure n° 3084

Convention collective nationale

IDCC : 1431. – **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 30 SEPTEMBRE 2015
DE L'UDO À L'ACCORD DU 28 NOVEMBRE 1994
RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550937M
IDCC : 1431

UDO
45, rue de Lancry
75010 Paris

Paris, le 30 septembre 2015.

Madame, Monsieur,

Succédant aux droits de l'UNSOE, nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du code du travail, le courrier de dénonciation de l'accord de branche du 28 novembre 1994 sur les priorités et objectifs de la formation professionnelle conclu au sein de notre branche professionnelle.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de notre considération distinguée.

La présidente.

Convention collective régionale

IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE

(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,

Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550940M

IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

L'ISC CGT ;

La FRAACA CFE-CGC ;

La CFDT Champagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article « A241. – Durée » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« A241. – Durée

La présente convention est conclue pour 1 an à compter du 1^{er} janvier 2011. Elle se renouvelle, ainsi que ses avenants et annexes, par tacite reconduction pour la même durée, sauf refus de renouvellement notifié par l'une des organisations signataires (ou qui y a adhéré) avec un préavis de 6 mois avant l'expiration de son terme annuel.

Le non-renouvellement peut porter sur un ou plusieurs articles de la présente convention (accords, avenants et annexes). Le(s) article(s) non renouvelé(s) reste(nt) en vigueur jusqu'à la signature de nouvelles dispositions venant s'y substituer et, au plus tard, jusqu'au terme de la période à durée déterminée de 1 an en cours, terme à partir duquel il(s) cesse(nt) de produire tout effet. »

L'article « A242. – Révision » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« A242. – Révision

La révision de la présente convention (accords, avenants et annexes) peut être demandée par chaque organisation syndicale qui l'a signée ou qui y a adhéré.

Toutes les organisations syndicales sont invitées à la négociation, mais seules celles ayant adhéré ou signé le texte dont la modification est envisagée peuvent signer l'avenant de révision. »

Le 3° « Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale » de l'article « C173. – Modalités spécifiques » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 3° Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale (art. L. 3142-7 et suivants du code du travail)

Conformément à l'article L. 3142-13 du code du travail, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Les parties considèrent que tel est notamment le cas pendant les périodes de vendanges.

Une organisation syndicale dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise peut demander par écrit à l'employeur le maintien de la rémunération du salarié en congé. L'organisation syndicale rembourse à l'employeur le montant maintenu (y compris les cotisations sociales). A défaut, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire. »

Le 2° de l'article « B143. – Durée du contrat » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 2° Sauf exceptions légales, le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire :

- est conclu pour un terme précis ;
- peut être renouvelé deux fois ;
- ne peut excéder, renouvellement compris, une durée de 18 mois.

Toutefois, la durée totale maximale, renouvellement compris, est :

- réduite à 9 mois si le contrat est conclu :
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
 - pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- portée à 24 mois si le contrat est :
 - exécuté à l'étranger ;
 - conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ;
 - conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en place de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants ; la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. »

Le premier paragraphe de l'article « C34. – Régime de remboursement de frais médicaux à destination des salariés » est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« C34. – Régime de remboursement de frais médicaux à destination des salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention ont l'obligation de mettre en place un régime collectif de remboursement de frais médicaux au plus tard le 31 décembre 2015. L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais médicaux est obligatoire. Cependant, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs. Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. Cette demande devra être formulée par écrit jusqu'au 1^{er} janvier 2016 pour les bénéficiaires présents à cette date ou dans les 30 jours suivant leur embauche. Toute demande incomplète et/ou tout retour de justificatif hors délai entraînera(ont) l'affiliation automatique du salarié au régime. L'écrit par lequel le salarié sollicite la demande de dispense d'adhésion devra obligatoirement comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix. »

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 164 du 18 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016....	39
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ et CUMA (Eure) : avenant n° 54 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2015.....	41
Entreprises du paysage : avenant n° 16 du 30 septembre 2015 relatif aux salaires minimaux	43
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 96 du 9 février 2015 relatif aux salaires minimaux	45
Protection sociale complémentaire en agriculture (Gers [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 30 septembre 2015	47

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

**AVENANT N° 164 DU 18 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : AGRS1597282M

IDCC : 8117

Entre :

La FDSEA de Seine-et-Marne ;

La FRCUMA de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFP AH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾
I	–	Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	9,92	1 504,57
	2	10,02	1 519,73
III	1	10,25	1 554,62
	2	10,74	1 628,94

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾
IV	1	11,25	1 706,29
	2	11,67	1 769,99
(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé en quatre exemplaires à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 18 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA
(Eure)**

(28 juin 1985)

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

**AVENANT N° 54 DU 16 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2015**

NOR : AGRS1597284M
IDCC : 9272

Entre :

La FDSEA de l'Eure ;

La FD des CUMA de l'Eure,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Eure ;

La CFTC-Agri de l'Eure ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau figurant au 2° de l'article 26, portant fixation des salaires minimaux des salariés par référence à la classification des emplois figurant à l'article 24, est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	–	9,61	1 457,55
II	1	9,81	1 487,88
	2	9,85	1 493,95
III	1	9,94	1 507,60
	2	10,33	1 566,75
IV	1	10,92	1 656,24
	2	11,98	1 817,01

Article 2

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent avenant avec effet au 1^{er} mai 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de l'Eure, boulevard Georges-Chauvin, 27023 Evreux Cedex.

Fait à Guichainville, le 16 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 16 DU 30 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597281M

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés (art. 5 « Salaires » du chapitre II, de la convention collective) fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées comme suit :

(En euros.)

POSITION	TAUX HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (base 151,67 heures)
O1	9,74	1 477,27
O2	9,79	1 484,85
O3	9,89	1 500,02
O4	10,09	1 530,35
O5	10,44	1 583,43
O6	10,93	1 657,75
E1	9,74	1 477,27
E2	9,79	1 484,85
E3	10,20	1 547,03
E4	10,82	1 641,07

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise (art. 5 « Salaires » du chapitre II de la convention collective) sont modifiées comme suit :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT (base 151,67 heures)
TAM 1	1 850,00
TAM 2	1 948,43
TAM 3	2 088,12
TAM 4	2 263,49

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres (art. 5 « Salaires » chapitre II, de la convention collective) sont modifiées comme suit :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C	30 587,70
C1	35 532,72
C2	35 532,72
C3	37 164,06
C4	38 275,41
C5	40 885,56
D	D'un commun accord

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut sont inchangées.

Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2015.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, elles s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)**

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

**AVENANT N° 96 DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1597283M

IDCC : 9091

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,96	1 510,63
II	–	10,64	1 613,77
III	–	11,51	1 745,72
IV	–	12,50	1 895,87

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre du 3 ^e groupe 215	13,70	2 077,88
Cadre du 2 ^e groupe 260	14,28	2 165,85
Cadre du 1 ^{er} groupe 450	17,47	2 649,67

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61

Salaires

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base forfaitaire de 42 heures par semaine)
I	–	9,61	1 821,81
II	1	9,96	1 888,24
	2	10,64	2 017,16
III	–	11,51	2 182,17
IV	–	12,50	2 369,62

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 9 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Gers)
(17 septembre 2009)

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

AVENANT N° 3 DU 30 SEPTEMBRE 2015

NOR : AGRS1597285M

Entre :

La FDSEA du Gers ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux 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 :

Article 1^{er}

Objet

Pour se mettre en conformité avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, il a été procédé à l'aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires, respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables et aux obligations résultant de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux frais de santé ainsi que leur impact sur les taux de cotisations.

Article 2

Salariés bénéficiaires

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté. »

Article 3

Affiliation

Le paragraphe « Dispenses d'affiliation » de l'article 3 « Affiliation » est modifié comme suit :

« Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 2 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

(Cf. le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire tel qu'il a été modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, la circulaire n° DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre circulaire Questions/Réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre circulaire ACOSS du 12 août 2015.)

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- 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 le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite 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, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- 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 à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. 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 au moment de la mise en place du dispositif 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 de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. »

Article 4

Cotisations

Le paragraphe 7.1 « Taux et répartition » de l'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion de l'avenant n° 3 du 30 septembre 2015 au présent accord. Les cotisations pourront être revues annuellement lors de la présentation des comptes du régime.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

A. – Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 1,07 % du PMSS.

La cotisation obligatoire est répartie à raison de :

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

B. – Garanties facultatives

1. Adhésion d'un salarié ayant 3 mois d'ancienneté ou plus

Extension famille

+ 1,91 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties optionnelles prévues à l'annexe II

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

2. Adhésion d'un salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté

1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Extension famille

+ 1,76 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties optionnelles prévues à l'annexe II

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter en totalité, selon le cas, l'une des cotisations supplémentaires suivantes, soit :

+ 0,19 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié ;

ou

+ 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille.

Les cotisations des garanties facultatives sont à la charge exclusive du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise. »

Article 5

Tableaux des garanties

Les annexes I et II sont remplacées par les suivantes :

(Voir tableaux pages suivantes.)

« ANNEXE I

Garantie complémentaire de base frais de santé

NIVEAU 1 BASE	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Frais médicaux			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	100 % BR	100 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionné ⁽¹⁾	–	80 % BR	80 % BR
Analyses et examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	De 35 % à 70 % BR	De 65 % à 30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu “majeur ou important”	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu “modéré”	30 % BR	70 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu “faible”	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	–	40 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareils, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60 % ou 100 % BR	200 % ou 240 % BR	300 % BR

NIVEAU 1 BASE	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	395 % BR plus 200 € par an	455 % BR plus 200 € par an
Hospitalisation (conventionnée ou non, y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	400 % BR	400 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾	–	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	–	52 € par jour pendant 60 jours puis 25 € par jour	52 € par jour pendant 60 jours puis 25 € par jour
Frais de lit d'accompagnement (enfant – 16 ans) (limité à 30 jours par an)	–	52 € par jour	52 € par jour
Maternité (conventionnée ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	200 % BR	200 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
Divers			
Cures thermales : frais balnéaires remboursés par la sécurité sociale (honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Transports remboursés par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR	100 % BR

NIVEAU 1 BASE	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Optique			
Equipement verres + monture ⁽⁵⁾			
Equipement monture + 2 verres simples ⁽⁶⁾	60 % BR	Plafond maximum de monture 150 € 370 €	Plafond maximum de monture 150 € 60 % + 370 €
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe ⁽⁶⁾	60 % BR	510 €	60 % + 510 €
Equipement monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe ⁽⁶⁾	60 % BR	650 €	60 % + 650 €
Lentilles remboursées par le régime de base (par an)	60 % BR	395 % BR + 350 €	455 % BR + 350 €
Dentaire			
Soins dentaires	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (hors couronne implantato-portée ; hors inlays cores et inlays/onlays)	70 % BR	140 % BR plus 350 € par an et par bénéficiaire	210 % BR plus 350 € par an et par bénéficiaire
Actes inlays, onlays	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Couronne implantato-portée	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Parodontologie ⁽⁷⁾	-	100 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	70 % ou 100 % BR	150 % BR	220 % BR ou 250 % BR

(1) Pour le secteur non conventionné, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) A l'exclusion des établissements médico-sociaux.

NIVEAU 1 BASE	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
<p>(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18 novembre 2014) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; - ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; - scellement des sillons avant 14 ans ; - dépistage hépatite B ; - bilan du langage avant 14 ans ; - dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; - vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p> <p>(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(6) Verres simples : sphère comprise entre - 6 + 6 dioptries ou/et cylindre < = 4 dioptries.</p> <p>Verres complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres simple foyer sphère hors zone > - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre > + 4 dioptries ; - verres multifocaux ; - verres progressifs. <p>Verres très complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries. <p>(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.</p> <p>BR : base de remboursement du régime de base de sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>TM : ticket modérateur : partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement du régime de base de sécurité sociale (hors dépassements d'honoraires). »</p>			

« ANNEXE II

Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

NIVEAU 2 OPTION	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Frais médicaux			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	200 % BR	200 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	De 35 % à 70 % BR	De 65 % à 30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie	–	22 € par an et par bénéficiaire, limité à 4 séances par an	22 € par an et par bénéficiaire, limité à 4 séances par an
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	–	40 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
Médicaments prescrits non remboursés par la sécurité sociale	–	40 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire

NIVEAU 2 OPTION	REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60 % ou 100 % BR	400 % ou 440 % BR	500 % BR
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	395 % BR + 350 € par an	455 % BR + 350 € par an
Hospitalisation (conventionnée ou non, y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	400 % BR	400 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾	–	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	–	52 € par jour pendant 60 jours puis 25 € par jour	52 € par jour pendant 60 jours puis 25 € par jour
Frais de lit d'accompagnement (enfant – 16 ans) (limité à 30 jours par an)	–	52 € par jour	52 € par jour
Maternité (conventionnée ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–	100 % BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins	–	200 % BR	200 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins, y compris non conventionnés ⁽¹⁾	–	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière		52 € par jour	52 € par jour
Divers			

NIVEAU 2 OPTION		REMBOURSEMENT sécurité sociale	REMBOURSEMENT garanties de base (hors sécurité sociale)	REMBOURSEMENT total
Cures thermales : frais balnéaires remboursés par la sécurité sociale (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)		65 % BR	35 % BR	100 % BR
Transports remboursés par la sécurité sociale		65 % BR	35 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾		–	100 % FR	100 % FR
<p>(1) Pour le secteur non conventionné, remboursement sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) A l'exclusion des établissements médico-sociaux.</p> <p>(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18 novembre 2014) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – scellement des sillons avant 14 ans ; – dépistage Hépatite B ; – bilan du langage avant 14 ans ; – dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; – vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). <p>(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p> <p>(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(6) Verres simples : sphère comprise entre – 6 + 6 dioptries ou/et cylindre < = 4 dioptries.</p> <p>Verres complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres simple foyer sphère hors zone > – 6 ou + 6 dioptries ou cylindre > + 4 dioptries ; – verres multifocaux ; – verres progressifs. <p>Verres très complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ; – verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries. <p>(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.</p> <p>BR : base de remboursement du régime de base de sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>TM : ticket modérateur : partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement du régime de base de sécurité sociale (hors dépassements d'honoraires). »</p>				

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 7

Formalités administratives

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

Fait à Auch, le 30 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150440-001115

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
