

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/01 DU 23 JANVIER 2016

	<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	159

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/01

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (sociétés) : avenant du 5 octobre 2015 à l'accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA.....	4
Banques (Martinique [personnel]) : accord du 25 novembre 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2014	6
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016 (Seine-et-Marne).....	9
Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) : accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016 (Seine-et-Marne).....	11
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 13 du 21 janvier 2015 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	13
Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 18 novembre 2015 relatif aux contributions à la formation professionnelle	15
Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 18 novembre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	20
Bricolage : accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2016.....	26
Caisse d'épargne : accord du 15 décembre 2015 relatif à la désignation de l'OPCA	29
Céramiques (industries) : accord du 12 novembre 2015 relatif au fonctionnement des instances paritaires	31
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	36
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	40
Etablissements privés (enseignement) : adhésion par lettre du 15 décembre 2015 du SYNEP CFE-CGC à la convention collective	69
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	70
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance	78

Pharmaceutique (industrie) : accord du 19 novembre 2015 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2016.....	95
Pharmaceutique (industrie) : accord du 19 novembre 2015 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés.....	98
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 16 octobre 2015 à l'accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle....	102
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 2 du 16 octobre 2015 à l'accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle....	104
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 3 du 16 octobre 2015 à l'accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle....	106
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 04-15 du 1^{er} décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	108
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 05-15 du 1^{er} décembre 2015 relatif aux indemnités kilométriques	118
Sport : accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage.....	120
Sport : accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé ..	123
Sport : avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « animateur des activités gymniques »	135
Sport : avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « cartographe de course d'orientation »	138
Sport : avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires.....	140
Tourisme (organismes) : avenant n° 15 du 2 décembre 2015 modifiant le titre X « Formation professionnelle » de la convention	141

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 5 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À L'ACTION SOCIALE DE LA CREPSA

NOR : ASET1650015M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

il été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1.1 du protocole susvisé précise les trois conditions nécessaires aux allocataires pour bénéficier d'une prise en charge partielle de leur prime.

Compte tenu d'une modification législative (loi de financement de la sécurité sociale pour 2015), le critère de la non-imposition de l'allocataire au titre de l'impôt sur le revenu ne peut plus être appréhendé par le gestionnaire du régime.

Le nouveau critère de substitution (revenu fiscal de référence) réduit significativement, à périmètre constant, le nombre d'allocataires éligibles au titre de l'ancien dispositif.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé de façon temporaire et transitoire pour 2016 de continuer à autoriser le bénéfice de cette prise en charge partielle du RAMA pour les bénéficiaires éligibles au titre de 2014.

A ces bénéficiaires pourront s'ajouter les allocataires éligibles au nouveau critère fiscal (revenu fiscal de référence).

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher une solution pérenne pour 2017.

Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 5 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3357

Convention collective

**IDCC : 2702. – PERSONNEL DES BANQUES
(Martinique)**

**ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014**

NOR : ASET1650024M
IDCC : 2702

Entre :

L'AFB,

D'une part, et

Le SNB CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Martinique.

Cette négociation annuelle de branche a été ouverte lors de la séance plénière du 9 avril 2014.

Ont participé lors de ces réunions plénières :

- pour les représentants des banques AFB :
 - le président de la CPL, directeur général de la banque des Antilles françaises ;
 - le directeur auprès de la BFC ;
 - le directeur auprès de la SGBA ;
 - le directeur auprès de la BNP ;
- pour les représentants les organisations syndicales :
 - le représentant le SNB ;
 - le représentant le SMBEF ;
 - le représentant le SMBEF.

Les documents transmis aux participants sont les suivants :

- rapports emploi Martinique 2011, 2012, 2013 ;
- rémunérations de base Martinique 2011, 2012 ;
- égalité professionnelle Martinique 2011, 2012.

Ces documents ont été travaillés par les participants et ont fait l'objet d'informations complémentaires apportées en séance plénière.

Les organisations font état du blocage de la valeur du point bancaire depuis plus d'une dizaine d'années. La valeur du point bancaire est, et a toujours été, supérieure de 40 % à celui de la métro-

pole. Toutefois, compte tenu du différentiel d'inflation entre la métropole et les Antilles, régulièrement en défaveur de nos régions, les employés de banque ont perdu et continuent de perdre leur pouvoir d'achat. En analysant les salaires moyens par niveaux de nos régions aux mêmes salaires métropolitains, on constate bien que l'écart de rémunération n'est pas de 40 % mais d'à peine 20 %.

Il convient de noter également que, depuis la mise en œuvre des conventions collectives locales, aucune mesure générale d'augmentation pérenne des salaires n'a été accordée, ni même de prime exceptionnelle pour permettre de rattraper la perte de pouvoir d'achat des salariés. Heureusement, les augmentations de salaire minimum accordées en négociation de branche en métropole ont été appliquées localement. Mais seuls très peu de salariés en ont bénéficié.

Fortes de ce constat et dans le but de préserver le pouvoir d'achat des salariés de la profession, et de prendre en compte la situation des établissements bancaires de la place, les revendications formulées par les organisations syndicales sont les suivantes :

- une revalorisation des salaires de 3 % ;
- une prime de 750 € versée à l'ensemble des collaborateurs au titre du rattrapage du pouvoir d'achat ;
- une revalorisation de la prime de diplômes (BP banque : 2 300 € au lieu de 2 000 € ; BTS banque : 2 500 € au lieu de 2 200 €, ITB : 3 000 € au lieu de 2 600 €) ;
- le versement d'une prime de 1 700 € pour les lauréats du cycle convention collective pro ;
- une augmentation de 30 € de la prime de transport ;

Après échanges, la délégation patronale n'a pas marqué son accord sur les revendications suivantes :

- la revalorisation de 3 % des salaires ;
- la prime de 700 €.

Le président a indiqué qu'au vu des propositions faites par les organisations syndicales la délégation patronale n'était pas en mesure de donner une suite favorable à ces demandes.

En effet, la délégation patronale indique que les salaires ont fait l'objet de révisions régulières au niveau de chaque établissement. Aussi limiter l'analyse de la perte du pouvoir d'achat au seul paramètre constitué par l'augmentation des prix n'est pas satisfaisant.

En outre, le différentiel de niveau de vie par rapport à la métropole est intégré au salaire. C'est une donnée qu'il convient de prendre en considération avant de faire état d'une perte de pouvoir d'achat.

En conséquence, il marque un désaccord sur ces demandes formulées par les organisations syndicales.

Concernant les autres points, la délégation patronale donne son accord sur les demandes suivantes :

- revalorisation de la prime des diplômes suivants : BTS banque 2 500 € au lieu de 2 200 €, ITB 3 000 € au lieu de 2 600 €. Ces revalorisations prendront effet pour les diplômes obtenus à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le président indique que la profession veut encourager les formations de ce type. Elle maintient le niveau de prime du BP banque à 2 000 € et propose de mettre en place à compter du 1^{er} janvier 2015 une prime de 1 700 € correspondant au cycle de professionnalisation certifié « Conseiller clientèle de professionnels » visée dans l'avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001 dans le cadre de l'article 43 de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

Constatant des différences entre les montants versés sur la prime de transport, et conformément aux décisions envisagées en commission paritaire locale sur les places de Guadeloupe et de Guyane,

la délégation patronale propose d'établir un minimum de 90 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2015.

Constatant des points d'accord possibles, les parties conviennent de rédiger et de signer conjointement le présent procès-verbal.

Les mesures actées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires sont les suivantes :

- revalorisation de la prime des diplômes suivants : BTS banque 2 500 € au lieu de 2 200 €, ITB 3 000 € au lieu de 2 600 €. Ces revalorisations prendront effet pour les diplômes obtenus à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- à compter du 1^{er} janvier 2015, mise en place de la prime de 1 700 € correspondant au cycle de professionnalisation certifié « Conseiller clientèle de professionnels » visée dans l'avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001 dans le cadre de l'article 43 de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 ;
- mise en place d'un minimum de 90 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2015 pour la prime de transport versée.

Ce procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Fort-de-France, le 25 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1650020M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Ile-de-France Est ;

La CAPEB Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne et Val-d'Oise ;

La FSCOP Seine-et-Marne ;

La CSEE Seine-et-Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ;

Et dans le respect des dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993 ;

Ainsi que du protocole d'accord seine-et-marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 30 novembre 2015, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires) au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
Niveau I		
Ouvrier d'exécution :		
– position 1	150	1 466
– position 2	170	1 478
Niveau II		
Ouvrier professionnel	185	1 522
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 660
– position 2	230	1 793
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	1 960
– position 2	270	2 095

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure de dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1650019M

IDCC : 2609

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 30 novembre 2015, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et à l'accord national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Article 1^{er}

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit.

Au 1^{er} janvier 2016 :

- échelon A : 1 475 € ;
- échelon B : 1 555 € ;
- échelon C : 1 665 € ;
- échelon D : 1 870 € ;
- échelon E : 2 065 € ;
- échelon F : 2 405 € ;
- échelon G : 2 670 € ;
- échelon H : 2 900 €.

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure de dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 30 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSCOP Seine-et-Marne ;

CSEE Seine-et-Marne ;

FFB Seine-et-Marne ;

CAPEB Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne et Val-d'Oise.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Accord national

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 13 DU 21 JANVIER 2015
À L'ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650013M

Considérant la nécessité d'adapter les forfaits horaires de participation de l'OPCA de la construction aux actions organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation et aux formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation, pour tenir compte des ressources disponibles, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

*Forfaits horaires de participation aux contrats
et aux périodes de professionnalisation*

En application de l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2004 et sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent avenant décident :

- de maintenir les forfaits horaires de participation aux contrats de professionnalisation de la manière suivante :

(En euros.)

FORAITS HORAIRES DE PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION			
	Formations techniques BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	Formations à la maintenance et à la conduite d'engins ⁽¹⁾	Formations « tertiaires » (autres que BTP)
Entreprises de toutes tailles hors publics prioritaires ⁽²⁾	13	16	7
Entreprises de toutes tailles pour un public spécifique dit « public prioritaire » ⁽²⁾	19	22	13
<small>(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.</small>			
<small>(2) Public « prioritaire » tel que mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.</small>			

- d'ajuster les forfaits horaires de participation aux périodes de professionnalisation de la manière suivante.

FORFAITS HORAIRES DE PARTICIPATION FINANCIÈRE AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION			
	Formations techniques BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	Formations à la maintenance et à la conduite d'engins ⁽¹⁾	Formations « tertiaires » (autres que BTP)
Entreprises de toutes tailles	17	23	7
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.			

Article 2

Annulation des dispositions antérieures

Les dispositions de l'article 1^{er} annulent et remplacent les dispositions relatives aux montants des forfaits horaires de participation financière aux contrats et aux périodes de professionnalisation fixées par les accords et avenants conclus antérieurement au présent texte.

Article 3

Entrée en vigueur des dispositions

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et prennent effet pour les contrats et périodes de professionnalisation qui débutent à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à toutes les entreprises ressortissantes et/ou adhérentes à l'OPCA de la construction.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FNTP ;
FNSCOP ;
FFB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
BTP CFE-CGC ;
FNSCBA CGT ;
FG FO construction.

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCogne
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX CONTRIBUTIONS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1650014M
IDCC : 172

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser au FAFSEA, dénommé « OPCA de branche », les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008).

16.10A. Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

A l'exclusion des entreprises agricoles exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

16.23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures

16.24Z. Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois.

16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR LES OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de chaque année la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de chaque année la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. – Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. – Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,80 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,80 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,80 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Suivi

L'OPCA de branche rendra compte une fois par an aux partenaires sociaux de l'ensemble des sommes collectées ainsi que des formations mises en place.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2016.

Article 10

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 13

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 14

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

**ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1650016M

IDCC : 172

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche « industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne » ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;
- assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant.

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008).

16.10A. Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

A l'exclusion des entreprises agricoles exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

16.23Z. Fabrication de charpentes et de menuiserie

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures.

16.24Z. Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois.

16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire « frais de santé » qui comporterait des dispositions moins favorables devront adapter leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, des entreprises de la branche, sans condition d'ancienneté.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour les salariés, à l'exception de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord.

Les ayants droit des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

Article 3

Dispenses d'affiliation

Les salariés ont la faculté d'être dispensés d'adhérer au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

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 leur employeur en apportant les justificatifs nécessaires :

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

- 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 l'échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie « frais de santé » conforme à ceux visés ci-après :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (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 des établissements publics au financement de la protection 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 ;
 - contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SCNF (CPRPSNCF).

Les différents cas de dispense seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins de 1 an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article 4

Portabilité et maintien de la complémentaire « frais de santé » en cas de suspension du contrat de travail et/ou rupture du contrat de travail

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires « frais de santé » dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Garanties du régime conventionnel

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

Soins courants	
Consultations généralistes et spécialistes	100 % TM ⁽¹⁾
Actes techniques médicaux	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
Radiologie	100 % TM
Pharmacie	100 % TM
Hospitalisation	
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS ⁽²⁾)	100 % TM + 70 % BR ⁽³⁾
Honoraires (médecins n'ayant pas adhéré au dispositif du CAS ⁽²⁾)	100 % TM + 50 % BR
Frais de séjour	100 % TM
Forfait journalier	Pris en charge
Chambre particulière	30 € par jour
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses dentaires	100 % TM + 150 % BR
Orthodontie	100 % TM + 50 % BR
Optique	
(Un équipement tous les 2 ans ou tous les ans en cas d'évolution de la vision et pour les salariés de moins de 18 ans)	
Equipe ment monture + verres « simples » (2 verres)	240 €
Equipe ment monture + verres « complexes » (2 verres)	280 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 € par an
Autres	
Prothèses auditives	100 % TM
Autres prothèses médicales	100 % TM
Cures thermales	100 % TM
Actes de prévention	100 % BR
Médecine douce (ostéopathie)	1 consultation par an (maximum : 23 € par consultation)
<p>(1) TM : ticket modérateur.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>(3) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>Les verres « simples » sont les verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 et le cylindre inférieur à 4.</p> <p>Les verres « complexes » sont les verres à simple foyer dont la sphère est inférieure à - 6 ou supérieure à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à 4 ainsi que les verres multifocaux ou progressifs.</p>	

Article 6

Caractère responsable du contrat

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Article 7

Financement du régime. – Cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties définies par le présent accord, au titre du salarié seul, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles définies à l'article 5, il devra en assurer la totalité du financement.

Article 8

Obligation d'information

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les hypothèses d'exclusion ou de limitation de garanties.

Article 9

Commission paritaire de suivi

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira une fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la branche, les partenaires sociaux conviennent que le salaire des membres de la commission paritaire sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

Article 10

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Prise d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application.

Article 12

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du code du travail.

La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Article 13

Dépôt. – Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 14

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016

NOR : ASET1650017M

IDCC : 1606

Entre :

La FMB,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Grille des salaires minimaux

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale du travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
I	B	120	1 466
II	C	140	1 475
	D	150	1 490
	E	160	1 505
III	F	190	1 536
	G	200	1 592

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 707
	I	250	1 783
	J	280	1 866

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 393	29 912,5
	L	400	2 501	31 262,5
	M	500	2 800	35 000,0
	N	600	3 014	37 675,0

Article 4

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 5

Date d'application

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} mars 2016.

Article 6

Publicité. – Extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1650018M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il vise à désigner, pour les entreprises de la branche Caisse d'épargne, l'organisme collecteur agréé (OPCA) et à déterminer les règles de versement audit OPCA.

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME, en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé, pour les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

Article 2

Taux de contribution

Il est convenu que les entreprises de la branche sont tenues de verser la contribution unique au titre de la formation professionnelle continue à AGEFOS PME.

A compter du 1^{er} janvier 2016, et pendant la durée de l'accord, cette contribution unique représente 1 % de la masse salariale de l'année N – 1, conformément aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail.

Cette contribution est réduite à 0,8 % en cas d'accord dérogatoire d'entreprise prévoyant une gestion directe du compte personnel de formation (CPF) dans le cas prévu par l'article L. 6331-10 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2016, 2017 et 2018. A cette échéance (soit le 31 décembre 2018), il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Article 3.2

Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 3.3

Dépôt

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNE CGC ;

SNP FO.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1650023M

IDCC : 1558

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales considèrent que la négociation de branche est le moyen privilégié pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les spécificités et les besoins des entreprises.

Afin de favoriser le dialogue social et, par là même, la négociation collective, les partenaires sociaux souhaitent encadrer les règles de fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche des industries céramiques de France, déterminer les modalités de participation et de leur prise en charge.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- laisser aux représentants syndicaux le temps nécessaire pour participer aux instances paritaires de la branche et réunions préparatoires et de respecter la libre expression des représentants d'organisations syndicales.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G1).

Article 2

Organisation et fonctionnement des instances paritaires

Article 2.1

*Nombre de commissions paritaires de la branche
et composition des délégations syndicales*

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement.

COMMISSION PARITAIRE	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS des organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche	NOMBRE DE RÉUNIONS minimum par an à titre indicatif
CPN (commission paritaire nationale)	4 représentants par organisation syndicale	6 à 10 réunions
CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)	2 représentants par organisation syndicale	2 réunions
CPV (commission paritaire de validation)	2 représentants par organisation syndicale	En tant que de besoin
Commission d'interprétation	2 représentants par organisation syndicale	En tant que de besoin
Commission de conciliation	2 représentants par organisation syndicale	En tant que de besoin
Commission paritaire de suivi des accords	Fixé par accord	Fixé par accord

Article 2.2

Groupes de travail paritaires

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la commission paritaire nationale.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de la branche reconnue représentative au plan national et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La CPN peut décider de faire appel à un expert, dont le coût sera pris en charge par la CICF.

Article 2.3

Réunions préparatoires

Elles auront lieu la veille des réunions paritaires, avec quatre représentants par organisation syndicale pour les CPN et deux représentants par organisation syndicale pour les CPNEFP.

La réunion préparatoire pourrait d'un commun accord entre les parties être décalée.

Article 2.4

Règles de fonctionnement des instances paritaires

Le secrétariat de l'ensemble des instances et des groupes de travail paritaires est assuré par le responsable des affaires sociales de la CICF. Il participe à l'ensemble des instances paritaires.

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations par la CICF 10 jours ouvrés avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la CICF les noms de ses représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel des dates de réunions.

Article 2.5

Autorisation d'absence pour participer aux instances paritaires

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'heure, l'objet et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions réunies, les employeurs ne pourront pas s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une instance paritaire ainsi qu'à une réunion préparatoire, le temps consacré aux réunions doit être considéré comme temps de travail effectif dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Dans ce cadre, la durée de l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses mandats.

Article 3

Indemnisation des instances paritaires

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et des réunions préparatoires. Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant la dépense et le détail des frais engagés :

- originaux des billets de train, ou justificatif de voyage (exemple : e-billet) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions ci-après ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus.

Les remboursements seront revalorisés par voie d'avenant.

Article 3.1

Indemnisation des frais de transport

Au titre des frais de transport, seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire et de la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

- train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2^e classe ou 1^{re} classe à prix équivalent (billet Prem's, IDTGV...), dès lors que le représentant syndical apporte le justificatif du comparatif entre les deux ;
- avion : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICE, avant le déplacement ;
- voiture : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du représentant syndical. Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel. Les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Tout autre déplacement sera remboursé sur la base du tarif du billet de train seconde classe, ou équivalent.

Article 3.2

Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

Les remboursements s'effectueront, pour chaque participant et par participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 € par repas du midi et 30 € par repas du soir ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €, par nuit, petit déjeuner inclus.

Article 3.3

Modalités de remboursement

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la CICF prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la CICF le formulaire type (fiche de remboursement) remis à cet effet, sur lequel seront mentionnés :

- la date et l'heure de la réunion ;
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;
- le nom et l'adresse du délégué ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- les détails du remboursement ;
- les justificatifs seront annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque ou par virement et sera effectué et/ou adressé dans le délai de 2 semaines suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues, et tout dépassement restera à la charge du participant l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la CICF), qui seront alors pris en charge en complément.

Dès lors que la réunion paritaire, du fait de sa durée exceptionnelle, engendre des frais supplémentaires, ils seront pris en charge dans les mêmes conditions. Lorsque, de la même façon, le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions en matière d'autorisations d'absence de l'article 2.5.

Article 3.4

Réunions paritaires liées à la formation

Les modalités s'appliquent pour les réunions paritaires liées aux centres de perfectionnement des CFA et pour le conseil de perfectionnement des industries céramiques.

Article 4

Financement du paritarisme

Une réflexion sera engagée sur le financement du paritarisme.

Article 5

Modalités d'application de l'accord

Article 5.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation représentative et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5.2

Adhésion

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

Article 5.3

Force obligatoire de l'accord

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

Article 5.4

Révision. – Dénonciation

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

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 12 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FG FO construction.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 52 DU 23 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650011M

IDCC : 1790

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la désignation, comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, de l'organisme suivant :

– l'AFDAS.

Article 1^{er}

Contributions des entreprises

1.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuels.

1.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

1.3. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter leur taxe d'apprentissage auprès de l'AFDAS au cas où il serait agréé au titre d'organisme collecteur de ladite taxe.

1.4. Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle/IDS)
par taille d'entreprise au titre de la formation professionnelle continue

Toutes les entreprises qui en sont redevables versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

1.4.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors IDS)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

1. 0,40 % au titre du plan de formation ;
2. 0,15 % au titre de la professionnalisation ⁽¹⁾.

1.4.2. Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors IDS)

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

1.4.2.1. Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS) :

1. 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
2. 0,15 % au titre du congé individuel de formation (CIF).
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF).
4. 0,20 % au titre du plan de formation.
5. 0,30 % au titre de la professionnalisation.

1.4.2.2. Entreprises occupant de 50 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
2. 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF).
4. 0,10 % au titre du plan de formation.
5. 0,30 % au titre de la professionnalisation.

1.4.2.3. Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
2. 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF).
3. 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF).
4. 0,40 % au titre de la professionnalisation.

1.5. Contributions conventionnelles

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'AFDAS et qui concerne toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés de la branche des loisirs, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche, et est gérée au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche. Le conseil de gestion, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

(1) Conformément à l'article R. 6332-78 du code du travail, cette contribution peut financer les dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre du compte personnel de formation selon les modalités des articles R. 6332-80 et L. 6324-1 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de cette contribution conventionnelle, suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein de la branche.

1.5.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors IDS)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une contribution conventionnelle de 0,35 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

1. 0,10 % au titre du congé individuel de formation (CIF).
2. 0,10 % au titre du plan de formation conventionnel.
3. 0,15 % au titre de la professionnalisation.

1.5.2. Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors IDS)

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une contribution conventionnelle de 0,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

1.5.2.1. Entreprises de 10 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,10 % au titre du plan de formation conventionnel.
2. 0,20 % au titre de la professionnalisation.

1.5.2.2. Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du plan de formation conventionnel.
2. 0,10 % au titre de la professionnalisation.

1.5.3. Contribution au titre du plan de formation conventionnel

Le versement affecté au titre du plan de formation conventionnel est « collectif » à la branche des loisirs.

1.6. Contributions volontaires

Toutes les entreprises (– 10/+ 10) de la branche ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, mino-rées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

1.7. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 %), majorées, le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Article 2

Suivi de gestion des fonds

Une présentation annuelle du rapport de l'AFDAS sera proposée aux membres de la CPNEF afin de prendre connaissance des chiffres clés et du bilan d'activité pour la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que l'AFDAS doit assurer la transition entre l'ancien et le nouveau système de contribution du financement de la formation professionnelle. La commission paritaire nationale (CPN) fixe les taux de contribution, la répartition des fonds et le planning du déblocage des fonds, avec une révision annuelle étudiée par les parties signataires dans le but de réadapter si besoin les financements et ainsi de ne pas défavoriser les très petites entreprises.

Article 3

Bilan

Un bilan annuel de cet accord sera exposé en CPNEF afin d'évaluer l'application et les effets de cet avenant, en même temps que les listes de certifications prioritaires seront définies ou actualisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'une clause de révision tous les 3 ans. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. Il est déposé auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5

Demande d'extension

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNELAC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 53 DU 23 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650009M

IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime frais de santé tel que défini à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 avec le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 applicable pour les entreprises relevant de la convention nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est ainsi modifié :

« Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1^o *quater*, et 1001, 2^o, du code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Les garanties mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes.

Garanties à effet du 1^{er} janvier 2016

Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		200% BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	200% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	180% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	40€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport		100% BR
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	140% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	120% BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	190% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	170% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	170% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	150% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	190% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	170% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Analyses		100% BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant

Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	100% BR
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Néant
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	265% BR
Orthopédie & autres prothèses	135% BR

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		100% BR
Inlay simple, Onlay		220% BR
Prothèses dentaires**		270% BR
Inlay core et inlay à clavettes**		270% BR
Orthodontie**		200% BR
**limité à un plafond annuel de 500€ les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1000€ les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125% BR).		
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipeement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de

l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS+ 95€
Monture enfant	RSS + 75€
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	45€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	CORRECTION		< à -10 ou > à +10	90€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre > à 4	< à -6 et > à +6	105€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE		de -6 à +6	105€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	CORRECTION		< à -6 et > à +6	105€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	45€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	62,50€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	62,50€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	65€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	65€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	65€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		Néant
Frais de voyage et hébergement		Néant
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		300€
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, étiopathie, ostéopathie, (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		Néant
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		100% BR

-
- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
 - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
 - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
 - Dépistage de l'hépatite B
 - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
 - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
 - Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.
-

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

(Voir tableau pages suivantes.)

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		Néant	
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	30% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*	15€ par jour	Néant	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	15€ par jour	Néant	
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Transport remboursé SS			
Transport		Néant	
Actes médicaux			
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	30% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	30% BR	
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	30% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	30% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	30% BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Crédit de 20€ par année civile	

Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Crédit de 20€ par année civile
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	30% BR
Orthopédie & autres prothèses	30% BR

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		100% BR
Prothèses dentaires		30% BR
Inlay core et inlay à clavettes		30% BR
Orthodontie		25% BR

Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	35€
Monture enfant	15€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	15€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	40€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	CORRECTION		< à -10 ou > à +10	40€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	15€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	55€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE	Cylindre > à 4	de -6 à +6	55€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	CORRECTION		< à -6 et > à +6	55€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	40€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	40€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	15€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	25€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	25€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	15€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	35€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	35€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	35€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	40€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	40€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		100% BR
Frais de voyage et hébergement		100€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		20€ par acte limité à 4 actes par année civile
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		Néant

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

(Voir tableau pages suivantes.)

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	20€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport		Néant
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	80% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	80% BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	80% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	30% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	30% BR
Auxiliaires médicaux		Néant
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Crédit de 30€ par année civile

Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Crédit de 30€ par année civile
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	80% BR
Orthopédie & autres prothèses	80% BR

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		200% BR
Prothèses dentaires		80% BR
Inlay core et inlay à clavettes		200% BR
Orthodontie		50% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipeement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	55€
Monture enfant	35€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 150€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	35€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	60€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	60€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	35€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	75€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	75€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	75€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	50€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	60€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	50€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	60€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	35€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	45€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	45€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	35€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	55€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	55€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	55€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	50€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	60€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	50€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	60€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		150% BR
Frais de voyage et hébergement		200€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		30€ par acte limité à 4 actes par année civile
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		Néant

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 3

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

(Voir tableau pages suivantes.)

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	130% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	30€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport		Néant
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	180% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	80% BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	150% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	30% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	200% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	130% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	30% BR
Auxiliaires médicaux		Néant
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Crédit de 40€ par année civile

Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Crédit de 40€ par année civile
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	130% BR
Orthopédie & autres prothèses	130% BR

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		300% BR
Prothèses dentaires		130% BR
Inlay core et inlay à clavettes		300% BR
Orthodontie		100% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipelement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

(Voir tableau pages suivantes.)

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	55€
Monture enfant	65€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 200€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	55€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	80€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	80€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	55€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	95€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	95€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	80€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	90€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	80€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	90€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	55€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	65€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	65€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	55€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	75€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	75€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	75€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	80€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	90€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	80€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	90€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		270% BR
Frais de voyage et hébergement		300€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		100€
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		40€ par acte limité à 4 actes par année civile
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		Néant

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Article 3

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la « Négociation collective. – Conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Fait à Paris, le 23 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNELAC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Convention collective
IDCC : 3211. – ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 DÉCEMBRE 2015
DU SYNEP CFE-CGC À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650022M
IDCC : 3211

Syndicat national de l'enseignement privé
Maison de la CFE-CGC
59-63, rue du Rocher
75008 Paris

Paris, le 15 décembre 2015.

Monsieur le directeur général,

Par la présente, le syndicat national de l'enseignement privé, SYNEP CFE-CGC, vous notifie son adhésion à la convention collective des salariés de l'enseignement privé du 7 juillet 2015 à compter du 1^{er} janvier 2016.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de mes salutations distinguées.

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650012M

IDCC : 1483

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance « incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été modifié par cinq avenants en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire, notamment au regard de :

- l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs ;
- l'évolution du dispositif de portabilité formalisé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003 tel que modifié par ses avenants n^{os} 1 à 5.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de cette convention collective.

Article 2

Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties « incapacité de travail, invalidité et décès » minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

- relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui peuvent être affiliés à l'AGIRC ;

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les agents de maîtrise et les cadres ;

- non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les employés.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

Article 3

Organisme assureur

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

- MUTEX, société d'assurances régie par le code des assurances, 125, avenue de Paris, 92320 Châtillon, pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;
- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive.

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

Article 4

Garanties

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale AGIRC

Agents de maîtrise et cadres

<p>Décès ou IAD 3^e catégorie</p> <p>Capital égal à :</p> <p>Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge</p> <p>Marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge</p> <p>Majoration par personne à charge</p>	<p>450 % du salaire annuel brut tranche A</p> <p>525 % du salaire annuel brut tranche A</p> <p>78 % du salaire annuel brut tranche A</p>
<p>Garanties complémentaires</p> <p>Frais d'obsèques</p> <p>Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint</p> <p>Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)</p> <p>En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)</p>	<p>2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale</p> <p>Doublément du capital décès</p> <p>20 % du salaire brut (minimum le Smic)</p> <p>Rente doublée pour les orphelins de père et mère</p> <p>15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versés jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire, avec un minimum de 5 ans</p>
<p>Incapacité de travail</p> <p>En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois</p> <p>A compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois</p>	<p>80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS</p>
<p>Invalidité</p> <p>2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66,66 %</p>	<p>30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale</p>

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale AGIRC

Employés

<p>Décès ou IAD 3^e catégorie</p> <p>Capital décès égal à :</p> <p>Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge</p> <p>Marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge</p> <p>Majoration par personne à charge</p> <p>* Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu</p> <p>Capital en cas d'IAD 3^e catégorie, ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, égal à :</p>	<p>40 % du salaire annuel brut</p> <p>100 % du salaire annuel brut</p> <p>25 % du salaire annuel brut</p> <p>200 % du salaire annuel brut</p>
Garanties complémentaires	

Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublément du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versés jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire, avec un minimum de 5 ans
Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS
A compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	
Invalidité	
2 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66,66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

Article 5

Cotisations

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 *bis*, et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche B.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire de branche.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire et formalisées dans l'avenant au contrat de garanties collectives.

Financement des garanties des salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36
de la convention collective nationale AGIRC

Agents de maîtrise et cadres

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION	
	Tranche A	Tranche B
Incapacité temporaire	0,29	0,32
Invalidité	0,24	0,29
Décès, obsèques	0,88	–
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09	0,09
Cotisation globale	1,50	0,70

Financement des garanties des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36
de la convention collective nationale AGIRC

Employés

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION
Incapacité temporaire	0,25
Invalidité	0,17
Décès, obsèques	0,16
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09
Cotisation globale	0,67

Article 6

Portabilité

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

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

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

Article 7

Reprise des encours

Au cas où une entreprise viendrait à rejoindre le régime conventionnel 6 mois après la date d'effet du présent accord, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise sera réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Aucune prime ne sera appelée s'agissant des entreprises rejoignant le régime conventionnel dans les 6 mois suivant la date d'effet du présent accord.

Article 8

Action sociale

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

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

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *a* et au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions mises en œuvre sera définie par la commission paritaire nationale.

Les prestations ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

Ce financement sera affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche et ayant initialement pour objets de :

- venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours ;
- favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime de prévoyance.

La gestion du fonds social est confiée à MUTEX. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le protocole d'accord technique conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé. L'organisme recommandé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Article 9

Suivi du régime de prévoyance

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de la branche.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime ;
- contrôle l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultat ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par l'organisme recommandé.

A cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 10

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pensions d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2. Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3. Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Article 11

Date d'effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant la date d'effet de l'accord au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 12

Dépôt. – Demande d'extension

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

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

Fait à Paris, le 9 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNDL ;

FNH.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT N° 3 DU 19 NOVEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 4 JUIN 2009

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650010M

IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche.

Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles de recommandation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disants.

Le nouveau régime pérennise le régime en vigueur et développe un degré élevé de solidarité en accroissant les moyens financiers du fonds de solidarité de la branche existant afin de promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 instaurant un régime de prévoyance au sein de la convention collective nationale ainsi que ses avenants du 1^{er} juillet 2010 et du 17 janvier 2013.

Suite à l'appel à concurrence mené en 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel

qu'il est défini à l'article 1^{er} de la convention. Il s'applique dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 2

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer en tout ou partie les droits et obligations nés du régime professionnel de prévoyance visé par le présent accord.

PARTIE I

RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE

Article 3

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime professionnel de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, les salariés des entreprises relevant du champ d'application et appartenant aux collèges suivants :

- cadre au sens des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- non cadre (non bénéficiaire des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre, sont bénéficiaires du régime.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf dispositions de l'article 5.2.

Article 4

Garanties

Le régime professionnel de prévoyance fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties suivantes :

- la garantie « incapacité de travail temporaire » ;
- la garantie « invalidité permanente » ;
- la garantie « capital décès » ;
- la garantie « rente éducation » ;
- la garantie « rente de conjoint » ;
- la garantie « frais d'obsèques » ;
- la garantie « assistance ».

Elles sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par le conseil d'administration des organismes assureurs, en fonction de leurs résultats techniques et de l'évolution générale des prix.

Article 4.1

Incapacité de travail temporaire

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, ou non pris en charge par cet organisme dans la mesure

où ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas. Ce versement intervient :

- en relais et complément du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour en bénéficier ;
- à défaut, à compter du 31^e jour d'arrêt continu.

Le montant de l'indemnité journalière, fixé en pourcentage du 1/360 du salaire de référence brut, sous déduction des prestations de la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés sans droits) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, est de :

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Montant de l'indemnité journalière	80 %

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque la sécurité sociale, dans le cadre d'un contrôle médical, suspend, réduit ou supprime les indemnités journalières, le régime professionnel de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire.

Article 4.2

Invalidité permanente

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux assurés indemnisés par la sécurité sociale au titre :

- d'une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ;
- ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle, fixé en pourcentage du salaire de référence net, sous déduction de la sécurité sociale, est de :

(En pourcentage.)

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Invalidité 1 ^{re} catégorie/taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 %	50
Invalidité 2 ^e catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % sans allocation pour tierce personne	80
Invalidité 3 ^e catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % avec allocation pour tierce personne	100

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4.3

Capital décès

1. Décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- ou à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- ou au concubin ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, à parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du salarié, à proportion de leur part héréditaire.

Le montant du capital de base, calculé en pourcentage du salaire de référence, est égal à :

(En pourcentage.)

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant(s) à charge	100	80
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	325	230
Marié, pacsé, en concubinage, avec ou sans enfant(s) à charge	325	230
Majoration par enfant à charge, dès le 1 ^{er} enfant	75	50

2. Garantie du double effet

En cas de survenance, simultanément à celui du salarié, du décès du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin, il est versé aux enfants à charge du salarié un deuxième capital d'un montant égal au capital de base défini au 1.

Ce deuxième capital est de même versé, en cas de survenance du décès postérieurement à celui du salarié, aux enfants qui, à cette date, demeurent à charge du deuxième parent.

3. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le salarié peut demander à percevoir lui-même et par anticipation un capital s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Ce versement doit être demandé dans les deux années suivant le classement par la sécurité sociale et met fin à la garantie du salarié au titre du décès, telle que précisée au 1.

Le montant du capital, calculé en pourcentage du salaire de référence, selon la situation de famille au jour du classement par la sécurité sociale, est égal à :

(En pourcentage.)

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant(s) à charge	500	300
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	325	230

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Marié, pacsé, en concubinage, avec ou sans enfant(s) à charge	325	230
Majoration par enfant à charge, dès le 1 ^{er} enfant	75	50

Article 4.4

Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente d'éducation, dont le montant annuel, calculé en pourcentage du salaire de référence, est de :

(En pourcentage.)

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Enfant à charge jusqu'au 9 ^e anniversaire	10	6
Enfant à charge du 9 ^e au 18 ^e anniversaire	15	9
Enfant à charge du 18 ^e au 26 ^e anniversaire (viager pour les enfants handicapés)	20	12

La rente est doublée lorsque l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie au 3 de l'article 4.3, et dans le délai de 2 années indiqué au 2^e alinéa du 3 de ce même article, le salarié peut demander le versement anticipé des rentes d'éducation. Ce versement met fin à la garantie « rente d'éducation » au titre du décès du salarié.

Article 4.5

Rente viagère de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint, ou partenaire de Pacs ou concubin, survivant, une rente viagère calculée en pourcentage du salaire de référence :

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Rente viagère	10	5 %

La rente viagère prend effet au jour du décès du salarié. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

Article 4.6

Frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge.

Son montant, limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, est calculé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès :

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Allocations d'obsèques	150 % PMSS

Article 4.7

Assistance

Le salarié bénéficie d'une garantie dite « assistance », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

Article 4.8

Situation de famille

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies aux articles 4.1 à 4.6, il faut entendre par :

Le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;

Le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;

Le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;

Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les ascendants à charge : sont réputés à charge les ascendants fiscalement à la charge du salarié ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

Article 4.9

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils (le cas échéant reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois ou d'arrêt de travail ou de suspension du contrat de travail survenu pendant cette période) ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à indemnisation.

Les salaires pris en compte et remontant à plus de 12 mois sont revalorisés.

Article 4.10

Limites et exclusions de garanties

Pour les garanties incapacité temporaire de travail (art. 4.1) et invalidité permanente (art. 4.2), les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par le salarié, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire (sauf cumul activité à temps partiel-retraite).

L'organisme assureur dispose de la faculté de procéder à un contrôle médical, lors de la demande de prestations ou ultérieurement, afin de se prononcer sur l'ouverture ou sur la poursuite des prestations.

Les garanties du régime professionnel de prévoyance telles que définies précédemment ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- pour la garantie « capital décès » (art. 4.3) et la garantie « frais d'obsèques » (art. 4.6) sont exclus les sinistres résultant :
 - de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
 - d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
 - de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes quelles qu'en soient l'origine et l'intensité ;
- pour les garanties « incapacité de travail temporaire » (art. 4.1) et « invalidité permanente » (art. 4.2), sont exclus les sinistres résultant de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré ;
- pour les garanties « rente éducation » (art. 4.4) et « rente viagère de conjoint » (art. 4.5), sont exclus les sinistres :
 - quand le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
 - en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
 - en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
 - s'ils sont survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Article 5

Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel

Article 5.1

Maintien des garanties « prévoyance » dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité »), dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

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

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

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 5.2

Conditions de maintien des garanties « prévoyance » en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.2.1

Suspension des garanties du régime professionnel

En dehors des cas exposés à l'article 5.2.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

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

Article 5.2.2

Cas de maintien des garanties aux salariés en arrêt de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), dès lors qu'il est et continue à être indemnisé par la sécurité sociale à ce titre.

En outre, pour les périodes pendant lesquelles le salarié ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

Lorsque le salarié reprend une activité partielle, le cas échéant auprès d'un autre employeur, le maintien des garanties porte sur le salaire de référence tel que défini à l'article 4.9, diminué du salaire de référence afférent à l'activité reprise.

Article 5.2.3

Cas de maintien des garanties aux salarié(e)s en congé de maternité, de paternité et parental

Les garanties décès (capital décès, rente éducation, rente viagère de conjoint, frais d'obsèques) sont maintenues aux salarié(e)s en congé de maternité, en congé de paternité et aux salarié(e)s en congé parental à temps plein, pendant la durée de suspension du contrat de travail non rémunérée, sans contrepartie de cotisation.

Ces derniers bénéficient des garanties incapacité de travail temporaire ou invalidité permanente à la date prévue de leur reprise d'activité, s'ils sont en arrêt de travail à cette date, sans supplément de cotisation.

Article 6

Taux de cotisation

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement). Le salaire brut est limité à :

- quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collègue cadre ;
- une fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collègue non cadre.

Les taux de cotisation, incluant les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations, sont de :

(En pourcentage.)

COLLÈGE CADRE	COTISATION totale		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,35	0,20	0,35	0,12	–	0,08
Invalidité	0,22	0,35	0,22	0,21	–	0,14
Capital décès	0,49	0,40	0,49	0,24	–	0,16
Rente éducation	0,20	0,20	0,20	0,12	–	0,08
Rente de conjoint	0,20	0,20	0,20	0,12	–	0,08
Frais d'obsèques	0,04	–	0,04	–	–	–
Total	1,50	1,35	1,50	0,81	–	0,54

(*) A charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

(En pourcentage.)

COLLÈGE NON CADRE	COTISATION totale	RÉPARTITION	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,21	0,13	0,08
Invalidité	0,21	0,13	0,08
Capital décès	0,18	0,10	0,08
Rente éducation	0,06	0,04	0,02
Rente de conjoint	0,06	0,04	0,02
Frais d'obsèques	0,04	0,02	0,02
Total	0,76	0,46	0,30

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 3 années, hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel.

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire.

Article 7

Degré élevé de solidarité du régime professionnel

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le bénéfice de prises en charge partielles ou totales de cotisation pour certaines catégories de salariés ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels, qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Article 8

Information des salariés

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information qui leur a été fournie par les organismes assureurs.

Elle leur fait connaître les caractéristiques du régime professionnel : détail des garanties, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires, solidarité...

Article 9

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de prévoyance en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant les garanties prévoyance bénéficient d'un délai jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 10 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 15.

Article 9.1

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties prévoyance avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture prévoyance antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de prévoyance ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de prévoyance ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de maintien des garanties de l'article 5.2.2 en cas d'arrêt de travail et de l'article 5.2.3 en cas de congés de maternité ou de paternité et parental soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de prévoyance.

Article 9.2

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance et l'adapter d'ici au 1^{er} juillet 2016 conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté, limites et exclusions de garanties) ;

2. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de prévoyance défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 60 % ;
- lorsqu'une prestation définie par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (liste des prestations du régime professionnel de prévoyance de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par garantie définie à l'article 6 :

a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;

b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;

- les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

3. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications seront normalement effectuées dans la même forme que celle qui avait présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

PARTIE II

MUTUALISATION PROFESSIONNELLE

Article 10

Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion des garanties incapacité, invalidité et décès (hors rentes) prévues par le présent accord de branche est Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Malakoff Médéric Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;
- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Malakoff Médéric Prévoyance est mandatée par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le 1^{er} janvier 2016, les garanties « prévoyance » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisie pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 13.

Article 11

Durée et conditions de réexamen des organismes recommandés

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du nouveau régime professionnel au 1^{er} janvier 2016.

Article 12

Comptes de résultat et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 13

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge pour les autres entreprises de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel, notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 12, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer les modalités, notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7.

Article 14

Pilotage paritaire de la mutualisation

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 14.1

Rôle de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « prévoyance » et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultat et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

Article 14.2

Réunions

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat et en tant que de besoin à la demande d'une organisation signataire.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

Article 15

Application du régime professionnel de prévoyance

Les organismes recommandés par les partenaires sociaux à l'article 10 sont mandatés par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

Ils sont habilités, sous le contrôle de la commission paritaire nationale, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « prévoyance » auprès d'eux à la date du 1^{er} janvier 2016. Ils peuvent notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 7.

Les organismes recommandés peuvent, en cas d'absence de réponse ou de non-conformité de leur régime, délivrer une mise en demeure les alertant sur :

- les exigences du présent accord ;
- les risques encourus par l'entreprise.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Article 16

Couvertures additionnelles complémentaires

Des couvertures additionnelles complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux pour répondre aux demandes des entreprises, notamment celles déjà dotées de couvertures supérieures, et ainsi favoriser la mutualisation professionnelle.

Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé.

On entend par « couvertures additionnelles complémentaires » :

- l'assurance du maintien de salaire à la charge exclusive de l'employeur ;
- l'amélioration des garanties du régime professionnel de prévoyance.

L'amélioration des garanties les rendant obligatoires au niveau de l'entreprise nécessite un acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Les garanties, taux de cotisation des couvertures additionnelles complémentaires, l'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé.

Article 17

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 18

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 19

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FEC FO ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

**ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU TAUX D'APPEL DE COTISATIONS PRÉVOYANCE
POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650002M

IDCC : 176

PRÉAMBULE

Au regard de la situation financière du régime de prévoyance conventionnel constatée au cours de l'année 2014 et du premier semestre 2015, les parties signataires de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

Article 1^{er}

*Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité
du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2016, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2016, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles sont appelées à 100 % de leur montant pour 2016.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant, stagiaire ou apprenti.

Article 2

Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Pour l'année 2016, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Pour l'année 2016, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés seront appelées respectivement à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,20 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,17 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'année 2016, les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit et appelées à 100 % :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt. – Publicité

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

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FNP LABM FO.

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU TAUX DE COTISATION FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
DES ANCIENS SALARIÉS
NOR : ASET1650003M
IDCC : 176

Entre :

Le LEEM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

La FNP LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

L'article 5.2 « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2015 qui suit sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.2. Cotisations annuelles contractuelles

La cotisation brute doit permettre l'équilibre global du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de couverture des anciens salariés et, d'autre part, par une cotisation appelée auprès des adhérents.

Le montant prélevé sur la réserve de couverture est fixé par le comité paritaire de gestion, selon les dispositions de l'article 6.2, à 120 € par adhérent bénéficiaire de la réserve de couverture des anciens salariés.

La cotisation appelée auprès des anciens salariés est exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les anciens salariés, ce pourcentage varie en fonction de tranches de revenu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Pour les autres adhérents, cette cotisation est forfaitaire, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. S'ajoutent à cette cotisation des taxes, contributions ou cotisations sociales ou fiscales. Par conséquent, le montant des cotisations contractuelles au 1^{er} janvier 2016 est :

Cotisation 2016 TTC appelée (hors affiliés au régime local)	Revenu de remplacement	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,370% du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,530% du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	2,800% du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,270% du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	3,890% du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	4,660% du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,722 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,882 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	3,152 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,622 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	4,242 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	5,012 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent		3,410 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité		2,900 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4^e enfant)		1,450 % du PASS	0,410 % du PASS

Les cotisations contractuelles des adhérents affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont les suivantes :

Cotisation 2016 TTC appelée pour les affiliés au Régime Local	Revenu de remplacement	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,281% du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,377% du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,539% du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	1,821% du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,193% du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	2,655% du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque ancien salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	1,633 % du PASS	0,740 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	1,729 % du PASS	0,770 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	1,891 % du PASS	0,840 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	2,173 % du PASS	0,960 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	2,545 % du PASS	1,120 % du PASS
	De 50 401 € et plus	3,007 % du PASS	1,300 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent		2,046 % du PASS	0,930 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité		1,740 % du PASS	0,790 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4e enfant)		0,870 % du PASS	0,410 % du PASS

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu "traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes" figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, c'est la cotisation la plus élevée qui s'applique. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016, tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2015 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Dépôt. – Publicité

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

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 16 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 7 MAI 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551066M

CONTEXTE

Vu le calendrier contraint et les difficultés techniques rencontrées par l'OPACIF UNIFAF dans l'adaptation du système d'information, notamment la nécessaire évolution de la gestion des demandes de financement du CIF CDI, les signataires du présent avenant considèrent que l'OPACIF UNIFAF n'est pas en mesure de mettre en place les dispositions prévues au titre de la période transitoire CIF CDI décrites à l'article 5.3.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 5.3 « CIF CDI période transitoire » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours et de l'opérationnalisation de l'évolution du système de gestion par l'OPCA, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2017.

Pour les formations débutant en 2015 ou 2016, la prise en charge s'effectue dans la limite des crédits disponibles dans les conditions suivantes :

- diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social reconnus par les ministères compétents et figurant dans les conventions collectives de la branche à hauteur de 44 % des crédits ;
- autres diplômes qualifiants tels que définis par l'article L. 6314-1 du code du travail à hauteur de 30 % des crédits ;
- bilans de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- formations post-jury VAE à hauteur de 10 % des crédits ;
- congés VAE à hauteur de 4 % des crédits ;
- autres formations diverses à hauteur de 8 % des crédits ;
- il est par ailleurs précisé qu'une fongibilité entre les enveloppes dédiées aux dispositifs de formation décrits à l'article 5 – CIF CDI, CIF CDD, bilan de compétences et de VAE – pourra être étudiée à la fin de chaque année N au sein de l'OPACIF.

A compter du 1^{er} juin 2016, tout salarié dont le dossier est inscrit sur liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'OPACIF.

L'OPACIF aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité. »

Le présent article prend effet à compter de son agrément et jusqu'au terme du 31 décembre 2016.

A compter du 1^{er} janvier 2017, à l'exception des éléments relatifs à la période de transition décrite à l'article 5.3, les nouveaux critères de l'accord du 7 mai 2015 relatifs au CIF-CDI, congés de bilan de compétences et congés VAE s'appliqueront intégralement.

Article 2

Agrément. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 16 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicat de salariés :

FSS CFDT.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 2 DU 16 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 7 MAI 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551067M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

Article 1^{er}

Les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 7.2 « Durée », au titre du dispositif période de professionnalisation, sont supprimées.

Ce deuxième paragraphe est remplacé par le suivant :

« Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les formations prioritaires fixées par la CPNEFP et/ou l'OPCA au titre de la période de professionnalisation :

- la durée de la période de professionnalisation porte sur l'intégralité de la durée de la formation concernée, dans une limite de 8 semestres notamment pour les professions de masseur-kinésithérapeute, d'orthophoniste... La durée de formation est toujours adossée au référentiel de formation du diplôme visé. En l'absence de référentiel, la durée de prise en charge est limitée à 1 300 heures ;
- la durée est limitée à 18 mois maximum pour les formations AMP (aide médico-psychologique). »

Article 2

Agrément et extension

Le présent avenant n° 2 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 2 est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 2 en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 16 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicat de salariés :

FSS CFDT.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 3 DU 16 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 7 MAI 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551068M

L'intégration de la nouvelle organisation administrative territoriale, et en particulier la nouvelle carte des régions dont le nombre passe de 22 à 13 au sein des instances régionales de l'OPCA UNIFAF et de la CPNEFP dès le 1^{er} janvier 2016, est prématurée. Elle nécessite une réflexion de la branche en termes d'approche globale de la représentation politique territoriale, et notamment une meilleure articulation entre les instances régionales (DRP UNIFAF, DR CPNE FP) et les moyens financiers mobilisables.

En conséquence, conformément aux dispositions prévues à l'article 23, les partenaires sociaux conviennent des nouvelles modalités ci-dessous.

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe figurant à l'alinéa 1 de l'article 18.1 et à l'alinéa 2 de l'article 20.6 sont supprimées.

Le paragraphe est remplacé par le suivant :

« Est installée une délégation régionale paritaire par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur au 15 octobre 2015, et cela pour une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard. Un avenant sera négocié avant la fin de l'année 2016 pour prendre en compte l'organisation territoriale de la République (dite NOTRe). »

Article 2

Agrément et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 16 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicat de salariés :

FSS CFDT.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

AVENANT N° 04-15 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650026M

IDCC : 1261

PRÉAMBULE

Dans un contexte de constante évolution du secteur, il est important d'affirmer au sein de la branche des acteurs du lien social et familial un positionnement dynamique autour des enjeux relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie. En effet, les récentes évolutions du secteur d'activité modifient les équilibres et stratégies des entreprises, tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines (cf. CEP de branche 2013-2014).

Au regard de ces éléments, et compte tenu des changements sociétaux et structurels vécus ces dernières années par les entreprises du secteur pointés par les divers travaux et études réalisés dans le cadre de l'observatoire de branche et de la CPNEF, la branche doit répondre à des enjeux majeurs en matière :

- d'emploi, intra ou hors branche, afin de favoriser la mobilité et la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;
- de renouvellement des effectifs par, entre autres, du personnel qualifié, via une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée ;
- de formation permettant la certification, comme l'adaptation au poste en fonction des besoins et des situations professionnelles ainsi que personnelles, ainsi que l'accession à l'emploi qualifié des publics qui en restent éloignés ;
- de développement des compétences dans l'emploi et/ou vers les nouveaux emplois, en tenant compte de l'évolution des entreprises pour répondre aux besoins des usagers, des partenaires et des projets ;
- d'accession à l'information sur la formation pour tous les salariés ;
- d'insertion des jeunes ;
- de mobilité et place des seniors et des salariés les plus fragilisés ;
- de professionnalisation par l'accès à des formations, des dirigeants salariés et bénévoles exerçant des missions ou fonctions au sein des entreprises de la branche.

Le développement des qualifications constitue une étape cruciale dans la mise en place concrète de filières professionnelles pour la branche. Il est donc nécessaire d'encourager les départs en formation

pour tous les salariés, notamment en facilitant l'articulation des différents dispositifs et en maintenant les financements.

Les partenaires sociaux mettront en place un plan d'actions pour accompagner l'appropriation du présent accord par les salariés et les employeurs. Il pourra s'agir par exemple de la modélisation de trame d'entretien professionnel, de la réalisation de livret ou de la mise en place de formations.

Le présent accord ne traite pas des questions d'apprentissage, d'accueil des stagiaires et de tutorat. Les partenaires sociaux s'engagent à finaliser un projet d'accord répondant à ces questions au cours du premier semestre 2016.

Article 1^{er}

Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet d'annuler et de remplacer le chapitre VIII intitulé « Formation professionnelle » de la convention collective nationale du 4 juin 1983, afin notamment d'adapter l'accord aux dispositions prévues par la loi du 4 mars 2014.

Article 2

Objet

Le chapitre VIII intitulé « Formation professionnelle » sera composé de trois articles rédigés comme suit :

« Article 1^{er}

Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet et aux salariés d'adapter, de développer leurs compétences et qualifications, il serait nécessaire :

- d'améliorer l'information des personnels sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification, entre autres, par la VAE ;
- de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois les moins qualifiés ;
- de développer la pratique des entretiens professionnels de formation.

Article 1.1

Améliorer l'information des salariés sur les possibilités de parcours de formation

Les partenaires sociaux conviennent que les personnels d'encadrement, lors de réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, CPF, à la VAE et au bilan de compétences ;
- informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel.

Article 1.2

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

Les responsables d'entreprise devront informer les salariés non qualifiés :

- des possibilités d'accès à la formation ;
- des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
- des modalités pratiques d'accompagnement et de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE, des dispositifs de soutien de branche à la VAE mis en place.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelles des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les entreprises sont encouragées à :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;

- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- proposer une formation à tous salariés non qualifiés dans les 3 ans suivant son embauche.

Article 1.3

Développer la pratique d'entretiens professionnels

Chaque salarié doit bénéficier d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel de formation avec son responsable hiérarchique.

Il a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son responsable hiérarchique d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions, notamment en matière de formation professionnelle.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification. Il devra être différencié de l'entretien prévu à l'article 5 du chapitre V de la convention collective.

Il aborde :

- l'adaptation au poste et à l'emploi dans l'entreprise ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences acquises et celles à développer ;
- les parcours professionnels possibles, et notamment les formations jugées nécessaires ou souhaitées tant par l'employeur que par le salarié.

L'entretien professionnel de formation donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions et les décisions associées.

Les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Il donnera des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours possibles.

Article 1.4

Etat des lieux récapitulatif visant la garantie formation

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via trois éléments :

- suivi d'une action de formation professionnelle ;
- progression salariale ou professionnelle ;
- acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés en équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si sur la période des 6 ans considérée le salarié a bénéficié d'au moins deux de ces trois critères. Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, le salarié bénéficie d'un abondement correctif sur son compte individuel de formation de 100 heures pour un temps plein et 130 heures pour un temps partiel. Le salarié pourra bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- le suivi des actions de formation s'entend hors formations obligatoires liées à la sécurité notamment incendie, les gestes de premiers secours, les habilitations électriques dès lors que l'action formative apporte des connaissances directement réutilisées dans le cadre professionnel ;
- la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point.

Article 1.5

Accueil des stagiaires

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche, un renforcement de la liaison entreprises/centres de formation est préconisé.

Considérées jusqu'alors comme lieux de stage pour les organismes de formation, les entreprises sont devenues des sites qualifiants et des organisations apprenantes : co-acteurs dans les modalités d'acquisition des compétences.

Article 1.6

Développer le rôle de l'encadrement, la fonction tutorale

L'encadrement joue un rôle moteur dans l'identification des besoins de formation individuels ou collectifs des salariés, la diffusion de l'information concernant la formation et l'incitation au départ en formation.

L'organisation du travail des salariés en charge de l'encadrement doit leur permettre de se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont ils ont la responsabilité et d'accueillir des stagiaires ou les nouveaux embauchés.

L'encadrement et la fonction tutorale peuvent être liés et feront l'objet d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre du tutorat.

Article 1.7

Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multiprofessionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 2.4.3.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et toutes personnes élues ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de gestion des ressources humaines (GRH).

Article 2

Dispositifs de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue tout au long de la vie constitue une priorité pour la branche professionnelle. Dans le cadre des instances de représentation du personnel et des entretiens professionnels, des propositions pouvant être reprises dans le plan de formation pourront être formulées. Les actions de formation peuvent être mises en place :

- soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels ;
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

Article 2.1

Formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

Dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit être élaboré un plan annuel de formation. Il peut être réalisé sur une période de plusieurs années ; néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

Le plan de formation comprend les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou de maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences.

Il prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail des services et prestations assurées par l'entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Article 2.2

Formations à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels

2.2.1. Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chaque salarié et de sécuriser son parcours professionnel.

Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans. Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail. Ce compte est plafonné à 150 heures.

L'acquisition des heures débute le 1^{er} janvier 2015. La Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs individuels, ouverts dès le début de l'année 2015, et mis en ligne sur un portail avec mention de la possibilité d'utiliser le crédit DIF et la liste des formations accessibles.

Les heures de DIF (acquises jusqu'au 31 décembre 2014) sont utilisables au titre du CPF et selon ses règles jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF s'acquiert *pro rata temporis* pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé de maternité, formation, maladie, de solidarité familiale), le salarié continue à acquérir l'intégralité du CPF. A son retour, il peut bénéficier d'un entretien professionnel de formation.

Ce droit est porté à la même hauteur que celui des salariés à temps complet pour les salariés à temps partiel thérapeutique.

En vue d'assurer le suivi des CPF par la Caisse des dépôts et consignations et d'optimiser la mutualisation des moyens, la branche demande aux entreprises concernées d'adresser la liste des salariés concernés par l'abondement supplémentaire à leur OPCA.

Conformément aux dispositions légales, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le CPF du salarié chaque année et du plafond de 150 heures.

2.2.1.1. Formations éligibles au compte personnel de formation

Sont éligibles au CPF :

- les actions permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l'accompagnement à la VAE ;

- les formations certifiantes (inscrites au RNCP, sanctionnées par un CQP, inscrites à l'inventaire établi par la CNCP) figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux au niveau national (COPANEF), régional (COPAREF) ou par la CPNEF.

Sur le temps de travail sont opposables à l'employeur :

- les formations liées au socle de compétences et de connaissances ;
- les formations financées au titre de l'abondement correctif (à partir de 2021) défini à l'article 1.4 ;
- l'accompagnement VAE ;
- les éventuels cas définis par la CPNEF annuellement.

La CPNEF établira *a minima* annuellement une liste de formations éligibles au CPF. Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers et compétences recherchées au sein des secteurs d'activité, ainsi que pour favoriser la mobilité des salariés « intrabranche » et « interbranches ». Ces formations seront obligatoirement qualifiantes, certifiantes ou diplômantes.

2.2.1.2. Utilisation et mise en œuvre du compte personnel de formation

L'utilisation du CPF est à l'initiative exclusive du salarié.

2.2.1.3. Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs

Les actions de formation suivies dans le cadre du CPF peuvent être articulées avec des actions du plan de formation, des périodes de professionnalisation, du CIF, de la VAE.

2.2.2. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail. Il a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- changer d'activité professionnelle ;
- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

2.2.3. Congé bilan de compétences

Un salarié a le droit, sous certaines conditions, de prendre un congé spécifique en vue d'effectuer un bilan de compétences tout en bénéficiant du maintien de son salaire et du financement de tout ou partie des honoraires à verser au prestataire.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Le congé de bilan de compétences est limité à 24 heures, consécutives ou non.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

2.2.4. Congé d'accompagnement à la VAE

(validation des acquis de l'expérience) et dispositifs de soutien à la VAE

La VAE est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification, titre ou diplôme, à finalité professionnelle.

L'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement et/ou d'un dispositif de soutien de branche est conseillé.

Ce congé a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter :

- soit pour participer aux épreuves de validation ;
- soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

C'est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé sera portée à 35 heures pour les salariés dont la certification visée est inférieure au niveau IV. L'accompagnement collectif est possible et vivement recommandé.

Article 2.3

Formations dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié

2.3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la certification préparée.

Son objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'acquérir tout ou partie d'une qualification ou certification professionnelle.

Le tuteur est obligatoire pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Il doit être volontaire.

Au titre des contrats de professionnalisation sont prioritaires au sein de la branche les actions de formation dont l'objet est :

- de favoriser l'acquisition d'une première certification professionnelle ;
- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, ou élever son niveau de qualification ;
- d'acquérir une certification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre du contrat de professionnalisation.

2.3.1.1. Financement

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. Ils seront communiqués avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche.

Ces forfaits seront applicables aux publics définis à l'article 2.3.1 du présent chapitre.

La CPNEF demande à l'OPCA, défini à l'article 2.1.2 du présent chapitre, de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des contrats de professionnalisation conclus au sein de la branche.

2.3.1.2. Rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie au minimum conformément aux dispositions réglementaires.

2.3.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par les actions de formation, le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion par l'accès à une nouvelle qualification ou professionnalisation dans la qualification possédée.

2.3.2.1. Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes à tout salarié en CDI ou en contrat d'insertion.

2.3.2.2. Durée minimale de la formation

La durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures sur 12 mois calendaires.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche, la CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Ainsi :

- la durée de la période de professionnalisation sera portée si nécessaire jusqu'à 36 mois ;
- la durée de ces formations professionnelles sera portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures, dans la limite maximale de la certification visée.

2.3.2.3. Mise en œuvre

Afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, les périodes de professionnalisation peuvent être organisées sous forme de parcours modulaires articulant tous les dispositifs existants, dont le CPF (dès lors que le salarié le propose), voire dans un dispositif de soutien VAE ou un parcours engagé sur le plan.

2.3.2.4. Financement

Le financement des périodes de professionnalisation se fera au titre des contributions dites de professionnalisation.

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Article 2.4

Obligation de contribution

2.4.1. Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

- 2,1 % de la masse salariale brute annuelle ;
- et 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée pour le financement des CIF CDD.

Ces versements incluent les obligations légales (plan de formation, professionnalisation, congé individuel de formation, compte personnel de formation, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

2.4.2. OPCA

Unifonction est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés à l'article 2.4.1 dans le respect des dispositions légales.

2.4.3. Répartition des taux

La contribution légale exprimée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute sera répartie comme suit :

(En pourcentage.)

	PLAN de formation (mutualisé au sein de l'OPCA)	PROFESSIONNALISATION	CONGÉ individuel de formation	COMPTE personnel de formation	FPSP (1)	TOTAL
Moins de 10 ETP	0,4	0,15	–	–	–	0,55
10 à 49 ETP	0,2	0,30	0,15	0,20	0,15	1
50 à 300 ETP	0,1	0,30	0,20	0,20	0,20	1
Plus de 300 ETP	–	0,40	0,20	0,20	0,20	1

(1) Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

La part conventionnelle est égale à :

- 1,1 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises employant 10 salariés et plus ;
- 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises occupant moins de 10 salariés.

La répartition annuelle de la part conventionnelle sera déterminée par la CPNEF.

Article 3

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, en aidant le salarié :

- à clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel ;
- à mettre en adéquation les projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles.

Il peut être assuré par Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPCA et notamment Unifformation, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région. »

Article 3

Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 4

Extension et entrée en vigueur

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1^{er} décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAEC SO.

Syndicats de salariés :

USPAOC CGT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 05-15 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

NOR : ASET1650027M

IDCC : 1261

Entre :

Le SNAEC SO,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

L'USPAOC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des indemnités kilométriques

Conformément à l'article 1^{er} du chapitre VII de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le barème des indemnités kilométriques dont bénéficient les salariés amenés à utiliser leur propre véhicule est fixé comme suit :

(En euros.)

VOITURES			
Catégorie	5 000 premiers km	De 5 001 à 20 000 km	Plus de 20 000 km
4 CV	0,49	0,27	0,33
5 CV et plus	0,54	0,30	0,36

(En euros.)

VÉLOMOTEURS			
	2 000 premiers km	de 2 001 à 5 000 km	Plus de 5 000 km
	0,254	0,061	0,138

MOTOS			
Catégorie	3 000 premiers km	De 3 001 à 6 000 km	+ 6 000 km
50 à 125 CC	0,318	0,080	0,199
De 3 à 5 CV	0,378	0,066	0,222
Moins de 5 CV	0,489	0,063	0,276

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les signataires en demandent l'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1^{er} décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

ACCORD DU 22 MAI 2015

RELATIF À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1650000M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

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

Compte tenu des spécificités des certifications de la branche du sport, la politique menée par la branche en matière d'apprentissage revêt une importance particulière.

Les partenaires sociaux en ont pleinement conscience et ont déjà affirmé leur attachement à ce dispositif. Celui-ci s'est notamment traduit par la signature d'une convention de partenariat relative au développement de l'apprentissage entre la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme et la CPNEF du sport qui engage la branche à flécher des fonds vers le financement des CFA membres de la fédération et à participer à la gouvernance de ces organismes.

A titre indicatif, dans son rapport d'activité 2013, la fédération nationale des CFA recense, dans la branche du sport :

- 1 639 apprentis ;
- 935 structures employeurs d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et s'engagent à mettre en œuvre les moyens permettant de développer ce dispositif dans la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Objectifs et priorités

La branche du sport se fixe les objectifs suivants pour développer l'apprentissage :

- participer au financement des centres de formation d'apprentis notamment au travers des fonds de la formation professionnelle fléchés vers l'OPCA de la branche dans le cadre d'une politique de la CPNEF et participer à leur gouvernance ;
- pérenniser le partenariat entre la branche du sport et la fédération nationale des CFA sport animation tourisme ;
- favoriser le financement de la formation des maîtres d'apprentissage à travers l'orientation annuelle prise par la CPNEF ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs de la branche, notamment en développant l'information des aides à l'embauche d'un apprenti auprès des entreprises inférieures à 20 salariés ETP ;
- favoriser la concertation entre l'Etat, la branche, les régions et l'ensemble des acteurs intervenant dans le dispositif, pour promouvoir la stabilisation des aides mises en place dans l'apprentissage, dans la mesure où l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement important en matière de formation ;
- rechercher une meilleure cohérence entre les différents dispositifs nationaux et régionaux d'aide à l'emploi pour éviter leur mise en concurrence ; ce qui suppose de promouvoir et de participer à une meilleure lisibilité des possibilités de prise en charge complémentaire par les conseils régionaux ;
- promouvoir les contrats d'objectifs régionaux dans les métiers du sport ;
- impliquer systématiquement les professionnels du secteur au titre des partenaires sociaux aux côtés des représentants de l'Etat dans les phases de construction et de rénovation des diplômes et dans l'écriture des référentiels d'activité, des épreuves certificatives et des règlements d'examen.

Article 3

Objectifs quantitatifs en matière d'embauche

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

- s'engagent à soutenir le maintien du nombre d'apprentis (1 639) ;
- se mobilisent en vue d'atteindre le nombre de 1 850 apprentis en fin 2017, soit une augmentation de 13 % par rapport à fin 2013.

Article 4

Objectifs qualitatifs

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

- veiller à la baisse du taux de rupture des contrats d'apprentissage (actuellement de 7,5 %) ;
- veiller à la hausse du taux de réussite aux examens (actuellement de 75,50 %) ;
- veiller à la hausse du taux d'insertion professionnelle post-apprentissage (actuellement de 80 %).

Article 5

Evaluation

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

Article 6

Durée et clause de reconduction

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

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

Article 7

Dépôt et entrée en vigueur

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

Il prendra effet dès sa signature.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650001M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche collectif et obligatoire, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur.

Une procédure de mise en concurrence, conformément au décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a été lancée, ouverte à tout organisme assureur susceptible d'assurer un régime collectif de garanties en matière de frais de santé.

Cet appel à candidatures a pris fin le 14 septembre 2015, au terme du délai et des exigences réglementaires en vigueur.

A l'issue de l'analyse des offres reçues et des différentes auditions, les partenaires sociaux, assistés par un actuaire indépendant, ont décidé de recommander plusieurs organismes assureurs au titre du présent accord.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été discuté et négocié conformément notamment aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne bénéficiant des effets de la mutualisation, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits et bénéficiant pleinement du dispositif du haut degré de solidarité.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises relevant de la branche du sport et défini dans l'article 1.1 de la convention collective nationale du sport.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « régime conventionnel obligatoire ».

Ce régime intègre également :

- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Des couvertures frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été négociées avec les organismes assureurs recommandés et sont détaillés dans le contrat-cadre signé avec ceux-ci.

Ces garanties surcomplémentaires n'entrent pas dans le champ de mutualisation du présent accord de branche.

Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :

- soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément notamment aux articles L. 2242-11, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail.

TITRE II

RÉGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord doivent couvrir, *a minima*, selon les modalités fixées à l'article 5, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre du régime conventionnel obligatoire, acte par acte, défini à l'article 4.

Ces mêmes entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord doivent en outre satisfaire, *a minima*, à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 7.

Article 3

Périmètre des bénéficiaires

Article 3.1

Caractère collectif

Le régime conventionnel obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, sans sélection médicale préalable.

Les salariés relevant du chapitre XII de la convention collective nationale du sport bénéficieront, dans les mêmes conditions que tous les autres salariés de la branche, des garanties d'assurances instaurées par le présent accord.

Article 3.2

Caractère obligatoire

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement du régime conventionnel obligatoire.

Le caractère obligatoire du régime conventionnel de frais de santé considéré résulte de la signature du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

Cette définition ne fait pas obstacle à la définition de catégories objectives conformément à la législation.

Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues par la législation notamment à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant le cas échéant les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise additionnées notamment à la prévoyance) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide et sous réserve qu'un justificatif soit fourni ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année, relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale ;
 - dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - dans le cadre des dispositions du 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 ;
 - dans le cadre des dispositions du 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 ;

- dans le cadre des contrats d'assurance prévoyance complémentaire de groupe conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier annuellement de cette dispense.

La faculté de dispense relève d'un libre choix du salarié qui est explicitement exprimé par lui et ne peut donc en aucun cas être imposé au salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette dispense écrite, accompagnée le cas échéant des justificatifs requis, comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tout état de cause, les salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations de dispense susvisées.

Ils en informent alors sans délai leur employeur.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter leur employeur, par écrit, à l'adhésion à la couverture du socle conventionnel obligatoire.

Disposition transitoire : cas des multi-employeurs

Dans l'attente de la publication du décret « salariés à employeurs multiples et à temps très partiel » qui doit venir préciser, notamment, les modalités de financement de la couverture complémentaire santé, et si aucun régime de complémentaire santé spécifique n'est mis en place pour les couvrir, les salariés à temps très partiel et/ou à employeurs multiples des entreprises de la branche, auront accès au niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé précisé par le présent accord, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

En tout état de cause, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

Article 3.3

Extension facultative du régime conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 7.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés, etc.) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun ;

2° Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin, à charge fiscale et/ou sociale :

- jusqu'à 18 ans sans conditions ;
- jusqu'à 27 ans sous réserve de poursuite d'études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou inscrits à l'assurance chômage non indemnisés ;

- les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d’une maladie chronique et titulaires de la carte d’invalidité prévue à l’article L. 241-3 du code de l’action sociale et des familles, ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d’enfant handicapé ou d’adulte handicapé).

Article 4

Prestations obligatoires minimales

Les prestations du régime conventionnel obligatoire devant bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié visé à l’article 3, sont mentionnées dans l’annexe I jointe au présent accord.

Il est rappelé qu’à titre plus favorable, les entreprises couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d’appliquer, comme couverture collective et obligatoire, des couvertures avec des niveaux de prestations égales ou supérieures.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU RÉGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE

Article 5

Adhésion à un organisme assureur

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant du titre II du présent accord, les entreprises visées à l’article 1^{er} souscrivent à un contrat d’assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre et, le cas échéant, le titre IV.

Le présent accord entraîne l’affiliation des salariés tels que visés aux articles 3.1 et 3.2, sous réserve, le cas échéant, des cas de dispenses d’adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l’employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d’information détaillée, rédigée par l’organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d’application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 6

Contrat responsable

Le régime conventionnel obligatoire et les couvertures optionnelles ainsi que le contrat d’assurance sont mises en œuvre conformément aux dispositions de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l’article 83, 1^o, *quater*, du code général des impôts.

Le contrat d’assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que ce contrat sera adapté en cas d’évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

Il est rappelé que l’organisme assureur choisi a un rôle de conseil pour l’entreprise couverte. Tout organisme assureur choisi veillera à informer l’entreprise ou son représentant de tout projet dont il aurait connaissance susceptible de remettre en cause le caractère responsable du présent régime.

Les organisations signataires conviennent de se réunir sans délai dès lors qu’elles auront été informées d’une possible modification en ce sens pour envisager les modifications à apporter au présent régime.

Article 7

Cotisations et répartition

Article 7.1

Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Il est entendu que cette cotisation mensuelle globale forfaitaire prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

A titre indicatif, au 1^{er} janvier 2016, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I) du salarié isolé, la cotisation est fixée à hauteur de :

(En pourcentage du PMSS.)

COTISATION MENSUELLE	SALARIÉ (isolé)
Régime général	1,02
Régime local (Alsace-Moselle)	0,66

A titre indicatif, au 1^{er} janvier 2016, pour la couverture facultative des ayants droits du salarié pour le régime conventionnel obligatoire les cotisations sont fixées à hauteur de :

(En pourcentage du PMSS.)

COTISATION MENSUELLE	CONJOINT	ENFANT (par enfant, cotisation gratuite au-delà du 2 ^e enfant)
Régime général	1,12	0,62
Régime local (Alsace-Moselle)	0,73	0,40

Article 7.2

Répartition employeur/salarié

Le régime conventionnel obligatoire est financé par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un régime conventionnel obligatoire présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'un des régimes surcomplémentaires définis dans le contrat d'assurance cadre.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant droit du régime conventionnel obligatoire, les options individuelles pour le salarié et/ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Article 8

Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié au régime conventionnel obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel permettant d'assurer le financement de la couverture.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période indemnisée de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 9

Rupture du contrat de travail

Article 9.1

Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement au titre du régime obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de la couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, notamment :

- le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

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

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d’une extension facultative, du régime obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;
- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de l’une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de remboursements pris en charge par l’assureur, gratuitement au titre du maintien temporaire assuré par la mutualisation, n’interviendra qu’une fois les conditions de justificatifs dûment remplies.

Article 9.2

Maintien à l’identique de la couverture au titre de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

L’organisme assureur choisi propose en priorité une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire, ni d’examens ou questionnaires médicaux, au profit des anciens salariés (bénéficiaires d’une rente d’incapacité ou d’invalidité, d’une pension de retraite ou, s’ils sont privés d’emploi, d’un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l’assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants droit (en application des principes de symétrie et d’automatisme) au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l’article 9.1 du présent accord.

La demande de maintien à l’identique doit être adressée directement par l’ancien salarié à l’organisme assureur concerné dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l’article 9.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l’identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d’en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l’identique seront présentés à la commission paritaire visée dans le titre VI du présent accord.

TITRE IV

ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDÉS

Article 10

Organismes recommandés

En application des dispositions de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander plusieurs organismes assureurs pour couvrir et gérer le régime frais de santé conventionnel.

C’est à l’issue d’une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d’impartialité et d’égalité de traitement entre les candidats que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent et en application du présent accord, les organismes assureurs recommandés à compter du 1^{er} janvier 2016 sont :

- ALLIANZ et B2V Prévoyance dans le cadre d’une offre commune ;
- MUTEX ;
- UMANENS.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des organismes assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

Article 11

Durée de la recommandation

Les organismes assureurs susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 4 ans.

Neuf mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

TITRE V

GARANTIES COLLECTIVES PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Article 12

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 12.1

Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre de la présente recommandation, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Article 12.2

Actions prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, au plus tard le 30 juin 2016. Ces actions seront élaborées, avec l'appui des organismes assureurs recommandés, en prenant en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Une fois le programme d'actions établies, les organismes assureurs recommandés formaliseront une information complète, chaque année, de la commission paritaire visée au titre VI du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité.

TITRE VI

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Article 13

Création d'une commission paritaire nationale santé

Au titre du suivi de l'application du présent accord, il est convenu de la création d'une commission paritaire nationale santé.

Celle-ci est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- piloter paritairement, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique ;

- faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;
- mettre en place, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;
- piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison de deux réunions au moins par an.

Les réunions de ces deux commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

TITRE VII

DATE D'EFFET. – DURÉE. – RÉVISION DÉNONCIATION. – DÉPÔT

Article 14

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des termes de l'article 10 susvisé, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Principe de délai d'adaptation :

Toutefois, les entreprises à la date de signature du présent accord, ayant déjà mis en place un dispositif de santé devront se mettre en conformité avec le présent accord au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier prend effet dans les mêmes conditions.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte tenu de la recommandation d'organismes assureurs visée à l'article 10 du présent accord.

Article 15

Révision. – Dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions.

Fait à Paris, le 6 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

RÉGIME CONVENTIONNEL DE FRAIS DE SANTÉ

	Prestations sous déduction de celles versées par la Sécurité sociale dans la limite des frais réels en dehors des forfaits en €.
	Régime Conventionnel
HOSPITALISATION - Médicale et chirurgicale	
Frais de séjour	130% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie (CAS)	150% BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie - (hors CAS)	120% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique	100% FR sans limitation de durée
Participation forfaitaire actes lourds	Prise en charge intégrale du forfait
Chambre particulière (limité à 30 jours)	Non couvert
Lit d'accompagnement	Non couvert
Transport pris en charge par la SS	100% BR
SOINS MEDICAUX COURANTS	
Visites, consultations de généralistes (CAS)	120% BR
Visites, consultations de généralistes (hors CAS)	100% BR
Visites, consultations de spécialistes (CAS)	150% BR
Visites, consultations de spécialistes (hors CAS)	120% BR
Analyses	100% BR
Actes d'imagerie , actes d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie (CAS)	150% BR
Actes d'imagerie , actes d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie (hors CAS)	120% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux (CAS)	150% BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux (hors CAS)	120% BR
PHARMACIE	
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "majeur ou important"	100% BR
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "modéré"	
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) "faible"	
OPTIQUE	1 équipement (verres + monture) tous les 2 ans sauf mineurs et/ou en cas de l'évolution de la vue dans la limite d'un équipement par an Prise en charge limitée à 150€ pour la monture le cas échéant
Réseau partenaire :	
- Equipement avec 2 verres simples ¹	130 €
- Equipement avec 2 verres complexes ²	260 €
- Equipement avec 1 verre simple ¹ et 1 verre complexe ²	210 €
Hors Réseau :	
- Equipement avec 2 verres simples ¹	110 €
- Equipement avec 2 verres complexes ²	210 €
- Equipement avec 1 verre simple ¹ et 1 verre complexe ²	160 €
Lentilles prises en charge par la SS	Ticket modérateur + 50€/an
Lentilles non prises en charge par la SS	
Lentilles jetables	
DENTAIRE	
Soins dentaires	100% BR
Inlays/Onlays	160% BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	160% BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la SS	Non couvert
Orthodontie prise en charge par la SS	160% BR
Orthodontie non prise en charge par la SS	Non couvert
AUTRE	
- Prothèses auditives (Prise en charge par la SS)	130% BR
- Orthopédie et autres prothèses (Prise en charge par la SS)	
Ostéopathie	Non couvert

¹ "Verre simple" : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries

² "Verre complexe" : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verre multifocal ou progressif ou verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries

BR (Base de remboursement) : base de calcul du remboursement effectué par les organismes d'Assurance Maladie (Sécurité sociale).

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 104 DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU CQP « ANIMATEUR DES ACTIVITÉS GYMNIQUES »

NOR : ASET1650006M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 13 à la convention collective nationale du sport du 5 juillet 2007 créant le CQP « Animateur des activités gymniques » et l'avenant n° 76 à la convention collective nationale du sport du 4 octobre 2012 le complétant sont remplacés par les dispositions suivantes.

(Voir tableau page suivante.)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
« animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques d'expression	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques d'expression recouvrent : – les activités gymniques dansées avec ou sans engins débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique – les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : – le développement et la maîtrise des habiletés motrices – la socialisation – le lien social
« animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques acrobatiques	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : – les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur supports élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) – les activités gymniques acrobatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : – développement et la maîtrise des habiletés motrices – socialisation – lien social
« animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (15 mois - 6 ans)	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent : – les activités gymniques sous forme de parcours de motricité – les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical Ces activités à caractère ludique et éducatif adaptées à des enfants de 15 mois à 6 ans ont pour objectifs : – le développement psychomoteur – l'épanouissement de la personnalité – la socialisation par le jeu – l'accès à l'autonomie

Article 2

Les titulaires des CQP définis par les avenants n° 13 du 5 décembre 2005 et n° 76 du 4 octobre 2012 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'ils prévoient.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 105 DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU CQP « CARTOGAPHE DE COURSE D'ORIENTATION »

NOR : ASET1650007M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES
Cartographe de carte de course d'orientation	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » : <ul style="list-style-type: none">– conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, ensemble des disciplines et formats de course)– accompagne et conseille le maître d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la carte...)

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 106 DU 6 NOVEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1650008M

IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1^{er} juillet 2014. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 391,20 €. »

Article 2

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions seront étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et 12.

Article 3

En vue de se conformer à l'article L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du sport négocient actuellement un accord relatif à l'égalité femmes-hommes.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 15 DU 2 DÉCEMBRE 2015
MODIFIANT LE TITRE X « FORMATION PROFESSIONNELLE »
DE LA CONVENTION
NOR : ASET1650005M
IDCC : 1909

Article 1^{er}

Le titre X de la convention collective des organismes de tourisme est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les partenaires sociaux des organismes de tourisme réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Ils s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux des organismes de tourisme souhaitent en conséquence :

1. Réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
2. Poursuivre et enrichir les travaux à mener pour que l'observatoire des organismes de tourisme puisse continuer à être un outil d'aide pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;

3. Rappeler aux entreprises du secteur que la réforme de la formation professionnelle continue opérée par la loi du 5 mars 2014 répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif de cette loi est de développer chez les salariés l'envie de se former et de fournir aux structures un outil au service de leur performance.

Les partenaires sociaux encouragent donc les entreprises du secteur à continuer à anticiper leurs besoins en compétences.

4. Donner les moyens aux organismes de tourisme et à leur personnel d'optimiser la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions résultant de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif et dans le cadre des moyens financiers légaux, fournir aux partenaires sociaux les outils permettant une mise en œuvre adaptée à la situation de chacun.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant le développement de leurs compétences et qualifications.

La réforme de la formation professionnelle continue du 5 mars 2014 apporte les changements suivants :

- renforcement de l'obligation pour les employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et à assurer un suivi de leur parcours professionnel ;
- affirmation de l'obligation pour les structures de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA ;
- suppression de la possibilité, pour les structures de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

Article 1.1

Règles générales

Le plan de formation concerne l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur décide de programmer, sur une ou plusieurs années, au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

Néanmoins, le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper et d'accompagner les changements, de mettre en œuvre les orientations stratégiques des structures. Il permet de préparer leurs évolutions actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés... ;
- de remplir ses obligations légales en matière d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les obligations en la matière sont renforcées avec l'entretien professionnel et la mise en place de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

L'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation, sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation. Le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Article 1.2

Contenu du plan de formation et rémunération

Le plan de formation peut contenir deux catégories :

- des actions d'adaptation au poste, de maintien ou d'évolution dans l'emploi (catégorie 1) ;
- et des actions de développement des compétences (catégorie 2).

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux critères principaux :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

A. – Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou qui participent au maintien à l'emploi ont plus particulièrement pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

B. – Actions de développement des compétences, catégorie 2

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Pour les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de ses engagements vis-à-vis de l'intéressé (sous réserve d'assiduité à la formation et de réussite aux évaluations prévues).

Ces engagements portent :

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

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 2

Professionnalisation

Article 2.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, 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.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisable dans la branche des organismes de tourisme (liste de branche, liste nationale interprofessionnelle (LRI), liste régionale interprofessionnelle (LRI) ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'acquérir une qualification figurant dans les classifications de la convention collective nationale.

Chaque année, la CPNEFP fixera la liste des certifications prioritaires répondant aux objectifs du contrat.

Article 2.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 2.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du RMI et/ou de l'allocation parent isolé (API).

Article 2.4

Durée des actions

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP ou toute autre formation reconnue comme prioritaire par la CPNEFP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEFP.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation pourra atteindre un maximum de 24 mois dès lors que la durée de la formation l'exige. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois. Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard, à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, la certification ou le CQP est obtenu.

Article 2.5

Durée de la formation

La formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'une certification ou d'un titre enregistré au RNCP ou d'un CQP.

Article 2.6

Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 21 ans, perçoit une rémunération brute égale à 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

La rémunération brute sera égale à 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de plus de 21 ans et de 26 ans au plus.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération brute est de 85 % du salaire conventionnel et elle ne peut être inférieure au Smic.

Article 2.7

Tutorat

La loi du 5 mars 2014 et son décret n° 2014-969 du 22 août 2014 rendent obligatoire la désignation d'un tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;
- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en période de professionnalisation (deux si l'employeur est le tuteur).

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.8

Prise en charge

La loi du 5 mars 2014 rend également obligatoire la gratuité de la formation par le salarié : aucune contribution financière ne peut donc lui être demandée par l'organisme de formation. L'employeur doit éventuellement participer au financement de celle-ci pour compléter le montant pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Le contrat de professionnalisation est pris en charge sur la base de forfaits horaires déterminés par les partenaires sociaux, dans le cadre des orientations et délibérations des représentants de la section paritaire professionnelle (SPP).

Article 3

Apprentissage

Article 3.1

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 6 mois pouvant aller jusqu'à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché dans les conditions définies ci-après.

Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des centres de formation d'apprentissage 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. Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

Article 3.2

Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

Article 3.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 3.2, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux personnes âgées de plus de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 3.4

Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. La durée du contrat sera en principe de 12 mois, sauf exceptions :

- préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'enseignement supérieur, ou en cas de prolongation parce qu'échec à l'examen, la durée est portée à 36 mois ;

- diplôme préparé de même niveau que celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage, s'il est de niveau inférieur, si une partie a été obtenue par la VAE ou si la préparation a commencé sous un autre statut, la durée est réduite à 6 mois ;
- diplômes et titres inscrits sur la liste de la CPNEFP et pour lesquels les durées de formation pourront aller jusqu'à 24 mois en fonction du nombre d'heures de formation inscrit sur la fiche RNCP.

Article 3.5

Durée de la formation

La formation dispensée par le CFA doit être au minimum de 400 heures par année en moyenne sur les années d'apprentissage.

Article 3.6.

Rémunération

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de la convention collective nationale de l'emploi occupé conformément aux taux suivants :

- première année : 25 % ;
- deuxième année : 37 % ;
- troisième année : 53 %.

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 2.6.

Article 4

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes de tourisme souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, pour les entreprises de plus de 10 salariés. Elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités.

Article 4.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion CUI).

Article 4.2

Actions de formation

Les actions de formation ont pour objectif de permettre au bénéficiaire d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le socle de connaissances et de compétences mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.). Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Après l'accord de l'employeur, les périodes de professionnalisation peuvent abonder en heures le compte personnel de formation du salarié.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, 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.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par décret, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 4.3

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif

de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce tutorat est mis en œuvre selon les modalités précisées par les articles D. 6324-2 à D. 6324-6 du code du travail.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4.4

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 4.5

Prise en charge

La prise en charge des périodes de professionnalisation sera définie annuellement par les représentants de la SPP en fonction des orientations et des priorités prises par la CPNEFP.

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués en tenant compte des résultats de l'année précédente et des réels besoins de la branche en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des compétences.

Article 5

Formations à l'initiative du salarié

Article 5.1.1

Compte personnel de formation (CPF)

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est désactivé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le DIF est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2015. A titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 peuvent être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues pour le compte personnel de formation.

Toutefois, les heures de DIF peuvent être cumulées avec les heures acquises au titre du CPF, dans la limite de 150 heures.

Article 5.1.2

Alimentation du compte personnel

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

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel en accédant à un service dématérialisé gratuit (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Article 5.1.3

Compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel

Selon les termes de l'article 8.4 de l'accords n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel des organismes de tourisme :

“Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel, quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet, dans ce cas la structure alimente le CPF *pro rata temporis*.”

Chaque année, la procédure sera la suivante :

- identifier les salariés concernés par cette mesure ;
- calculer le nombre d'heures de CPF crédité en plus ;
- adresser à l'OPCA un fichier nominatif des salariés concernés avec l'ensemble des données ;
- payer à l'OPCA une somme pour ces heures acquises en supplément qui ne pourra être inférieure à 13 € de l'heure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 5.1.4

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures pour suivre une action de formation à l'initiative du salarié.

Ainsi le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur. Elle ne donne pas lieu au versement d'une allocation formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 5.1.5

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

D'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience), mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord entre les parties sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations sanctionnées par :

- une certification ou partie de certification constituant un bloc de compétences inscrite au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire tenu par la CNCP.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une liste établie par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des organismes de tourisme ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, les listes des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour se faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire des organismes de tourisme et sur les éléments fournis par l'OPCA désigné, notamment les bilans de branche.

Article 5.1.6

Politique d'abondement

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et des entreprises du secteur et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement et de qualifications au sein du secteur.

Pour se faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser, en lien avec la section professionnelle paritaire (SPP).

Les abondements seront des abondements en heures qui seront éventuellement alloués aux salariés et financés sur les fonds gérés par la branche, sans augurer des politiques d'abondement que pourraient décider les entreprises sur leurs fonds propres.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier des critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 5.2

Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, avec l'autorisation de l'employeur, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Article 6

Outils d'orientation

Article 6.1

Entretien professionnel

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-3 et L. 6315-1 du code du travail, cet entretien professionnel est destiné à faire le point sur le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution. Il est réalisé obligatoirement tous les 2 ans ou après certaines absences.

Les entretiens professionnels permettent à l'entreprise et aux salariés :

- de faire le lien entre les projets et les besoins en compétences de la structure et les projets individuels des salariés ;

- de veiller aux besoins de formation des salariés et de remplir ainsi l’obligation de veiller au maintien de l’employabilité des salariés de la structure ;
- de préparer le plan de formation et de favoriser la mise en place d’une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L’entretien professionnel sert à examiner les perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat...).

Tous les 6 ans, l’entretien doit inclure un état des lieux du parcours professionnel du salarié permettant de vérifier qu’il a bénéficié des entretiens professionnels et d’apprécier s’il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

L’entretien professionnel n’est pas un entretien d’évaluation. Il doit être distingué des rendez-vous destinés à évaluer le travail du salarié, à lui fixer des objectifs.

Dès leur embauche, les salariés sont informés de l’organisation de cet entretien.

Le contenu doit, entre autres, aborder les sujets suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l’organisation, les outils...) ;
- les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...) ;
- ses compétences, les difficultés rencontrées ;
- ses attentes, ses projets...

Les entretiens professionnels ainsi que l’état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doivent donner lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié.

Article 6.2

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l’article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution pour les accompagner pour l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel.

Il s’agit d’une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d’orientation et dispensé par les organismes habilités suivants :

- les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du congé individuel de formation ;
- Pôle emploi ;
- l’APEC (association pour l’emploi des agents de maîtrise et cadres) ;
- les missions locales pour les jeunes ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- les organismes désignés par les conseils régionaux comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire.

Le recours au CEP relève d’une démarche individuelle, anonyme et confidentielle du salarié, qui n’est donc pas obligé d’en référer à son employeur.

Les démarches se déroulent en dehors du temps de travail, sauf disposition plus favorable appliquée par l’entreprise (prévue par accord collectif d’entreprise, par exemple).

Article 7

Jury d'examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

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

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au conseil d'administration de l'OPCA.

Article 8

Outils de pilotage de la politique de formation

Article 8.1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les organismes de tourisme.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est un outil technique de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il a pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la branche ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEFP qui en tire conclusions et recommandations. Ils sont publiés sur le site de l'OPCA désigné et sur le site de l'observatoire.

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers des organismes de tourisme est :

- de renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des organismes de tourisme, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
 - fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
- nourrir les travaux de la CPNEFP.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNEFP.

Article 8.2

Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEFP)

Article 8.2.1

Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation des organismes de tourisme (CPNEFP) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (deux titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Article 8.2.2

Objectifs

La CPNEFP est chargée de mettre en place et de promouvoir auprès de l'OPCA les décisions prises en matière d'emploi et de formation, et de contrôler tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- définir et mettre à jour une liste de branche de formations éligibles au CPF ainsi que la politique d'abondement avec la SPP.

Article 8.2.3

Formation

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour les différents niveaux de qualifications. A cette fin, elle peut solliciter l'OPCA de la branche pour financer, sur ses fonds mutualisés, des études ou des actions collectives ;
- d'étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités ;
- d'émettre des avis sur les mesures de nature à favoriser les formations diplômantes débouchant sur des postes reconnus par les classifications ;
- d'examiner les études conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- d'établir et d'adapter les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par la branche. Ces derniers sont formalisés par un accord collectif et l'inscription au registre national de la certification professionnelle.

Article 8.2.4

Emploi

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

Article 8.2.5

Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment lors de la rédaction du règlement intérieur de la SPP (périodicité et calendrier des réunions, élection d'un[e] président[e] et d'un[e] vice-président[e]).

Article 8.3

Section professionnelle paritaire (SPP)

La réunion de la SPP est présidée par son président et son vice-président.

Les présidents de la SPP établissent la convocation et fixent l'ordre du jour de chaque séance selon le calendrier annuel adopté par la SPP. La SPP se réunit deux à quatre fois par an.

Les décisions de la SPP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La carence d'un collègue n'entraîne pas l'annulation de la réunion de la SPP. Les collèges disposent d'un délai de 8 jours à compter de la date d'envoi du relevé de décisions pour faire connaître leurs avis et position.

Un conseiller branche et grands comptes du siège de l'OPCA désigné assiste à toutes les réunions de SPP et en assure le secrétariat.

Le relevé de décisions, établi à l'issue de la séance, sous la responsabilité des présidents, est adressé à chacun des membres, titulaires et suppléants, dans un délai de 8 jours ouvrés suivant la réunion ainsi qu'aux présidents nationaux de l'OPCA désigné.

Le projet de compte rendu de la réunion, qui comporte les dates, heures, lieu de la réunion et la liste des membres présents ou excusés, est transmis à l'ensemble des membres sous 1 mois.

Il est soumis à l'approbation de la séance suivante de la SPP.

Le projet de compte rendu, tenant compte des rectifications apportées en cours de séance, devient définitif dès que la SPP en a voté l'adoption.

Article 9

Participation au développement de la formation continue

Trois types de contributions sont à distinguer :

1. L'obligation légale calculée sur sa masse salariale brute annuelle destinée aux publics prioritaires et aux actions à visée qualifiante ;
2. La contribution conventionnelle définie par un accord collectif de branche destinée au financement de formations répondant aux besoins des entreprises de la branche ;
3. Une contribution volontaire que l'entreprise peut verser à l'OPCA de son choix : OPCA de branche ou OPCA interprofessionnel. Cette contribution est affectée aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de financement de formations (plan de formation, adaptation au poste, maintien dans l'emploi...) et de services apportés par l'OPCA. Les actions financées à ce titre sont libres.

Article 9.1

Contributions légales

L'obligation légale à la formation continue est simplifiée à compter du 1^{er} janvier 2015 avec une seule contribution de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette contribution unique est versée à un OPCA unique désigné par la branche.

Cette contribution est affectée par l'OPCA désigné à différents dispositifs : compte personnel de formation (CPF), contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), plan de formation.

Dans ce dernier cas, les fonds de la contribution fiscale dédiés au plan de formation ne peuvent plus être directement utilisés par l'entreprise mais sont mutualisés au sein de l'OPCA désigné pour soutenir en co-investissement les plans de formation des entreprises adhérentes.

Article 9.2

Contribution conventionnelle

La loi précise que l'obligation conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue, son usage est donc plus large que le financement d'actions de formation imputables.

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour la collecte de 2016, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

A partir de la collecte de 2017, les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux conventionnel :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés à 0,45 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus à 0,40 % de la masse salariale.

La contribution conventionnelle est mutualisée au sein de l'OPCA dans une section comptable à part, mais non sectorisée par taille d'entreprise. La CPNEFP définit chaque année les priorités et l'affectation des fonds par types d'entreprises. »

Article 2

Poursuite des négociations

Les parties conviennent de poursuivre les négociations pour compléter le présent avenant des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 qui n'y figureraient pas.

Article 3

Date d'application. – Dépôt

Le présent avenant prend effet à la date de signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi de formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT CGT-FO.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/01

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 48 du 2 octobre 2015 relatif aux salaires minimaux.....	161
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 64 du 20 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2014.....	163
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 65 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015.....	165
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 35 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minimaux des non-cadres.....	167
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 36 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minimaux des cadres.....	169
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 40 du 27 octobre 2015 relatif aux salaires mini- maux	171

Convention collective

**IDCC : 9352. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES
ET D'HORTICULTURE
(Ille-et-Vilaine)
(15 octobre 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 mars 1986,
Journal officiel du 15 mars 1986)

AVENANT N° 48 DU 2 OCTOBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697003M

IDCC : 9352

Entre :

Le syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires prévus au point II « Classifications » de l'article 18 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« A. – Personnel de production

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,61	1 457,52
102	9,88	1 498,50
201	9,93	1 506,08
202	9,99	1 515,18
301	10,10	1 531,87
302	10,20	1 547,03

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
401	10,49	1 591,02
402	10,76	1 631,97

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic. »

« B. – Personnel de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,61	1 457,52
102	9,88	1 498,50
203	9,93	1 506,08
204	9,99	1 515,18
303	10,30	1 562,20
304	10,76	1 631,97

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic. »

Article 2

Les salaires horaires prévus à l'article 58 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
501	11,21	1 700,22
503	11,48	1 741,17
601	12,32	1 868,57
701	13,65	2 070,30

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

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 31 décembre 2015.

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

Fait à Cesson-Sévigné, le 2 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

AVENANT N° 64 DU 20 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : AGRS1697004M

IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires correspondant à la grille de classification établie par son avenant n° 42 du 9 juillet 1999 sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
I	11	9,53	1 445,42
	12	9,66	1 465,13
II	21	9,79	1 484,85
	22	10,00	1 516,70
III	31	10,37	1 572,82
	32	10,76	1 631,97

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
IV	41	11,24	1 704,77
	42	12,00	1 820,04

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 20 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

AVENANT N° 65 DU 12 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1697005M

IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

L'UD CGT-FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires correspondant à la grille de classification établie par son avenant n° 42 du 9 juillet 1999 sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
I	11	9,61	1 457,55
	12	9,74	1 477,27
II	21	9,87	1 496,98
	22	10,09	1 530,35

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
III	31	10,46	1 586,47
	32	10,85	1 645,62
IV	41	11,34	1 719,94
	42	12,10	1 835,21

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2015. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 35 DU 29 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES NON-CADRES
NOR : *AGRS1697001M*
IDCC : 9331

Entre :

La FDSEA de la Gironde ;

La FDCUMA de la Gironde ;

Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Gironde ;

Le SNCEA CGC ;

L'UD CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels correspondant aux catégories professionnelles
Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic : 9,61 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2015.
La grille des salaires minimaux s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
A	9,63
B	9,68
C	9,80
D	10,00
E	10,20
F	11,45

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
F (champ.-horti.)	10,10
G (horti.)	10,20
V (vendangeur)	9,68

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE.

Fait à Bordeaux, le 29 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)
(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 36 DU 29 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES CADRES
NOR : *AGRS1697002M*
IDCC : 9331

Entre :
La FDSEA de la Gironde ;
La FDCUMA de la Gironde ;
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,
D'une part, et
Le SGA CFDT de la Gironde ;
Le SNCEA CGC ;
L'UD CFTC de la Gironde,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
III A	2 045
III	2 607
II	3 130
I	3 568

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE.

Fait à Bordeaux, le 29 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)
(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 40 DU 27 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1697006M*
IDCC : *9811*

Entre :
La FDSEA,
D'une part, et
Le SGA CFDT du Tarn ;
Le SNCEA CFE-CGC du Tarn ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires des ouvriers d'exploitations agricoles du département du Tarn sont fixés comme suit :

« ANNEXE IV

Grille des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
I	1	11	9,61	1 457,55
	2	12	9,69	1 469,68
II	1	21	9,75	1 478,78
	2	22	9,86	1 495,47
III	1	31	9,96	1 510,63
	2	32	10,16	1 540,97
IV	1	41	10,51	1 594,05
	2	42	10,92	1 656,24

Article 2

Les salaires correspondant à la classification des cadres sont fixés comme suit :

- cadre assimilé : 1 960 € ;
- cadre intermédiaire (coefficient 150) : 2 150 € ;
- cadre supérieur (coefficient 60) : 2 725 € ;
- cadre de direction (coefficient 70) : 3 207 €.

Valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement : 1 722 €.

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 27 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160010-000116

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
