

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/03 DU 6 FÉVRIER 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	100

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	4
Ameublement, bois, matériaux de construction et intersecteurs papiers-cartons (industries) : dénonciation par lettre du 24 juillet 2015 de la FTF et de ses mandants de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue	7
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé.....	9
Assurances (agences générales) : avenant n° 16 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1 ^{er} janvier 2016	12
Banque populaire : accord du 18 décembre 2015 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} avril 2016	14
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	17
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 26 novembre 2015 relatif aux primes conventionnelles et d'outillage pour l'année 2016.....	19
Bâtiment (Limousin [ETAM]) : accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	22
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 2 du 29 octobre 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé	24
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 46 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2016.....	26
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 47 du 10 décembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	29
Casinos : adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage..	32
Chimie (industries) : accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	33

	Pages
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord n° 16 du 7 décembre 2015 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et au dialogue social.....	36
Gestion et comptabilité (associations) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2016.....	39
Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective.....	41
Hébergement et réadaptation (centres et services) : adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention.....	48
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la CGT métaux à la convention	49
Mutualité : avenant du 4 novembre 2015 relatif au rôle des IRP en matière de formation professionnelle.....	50
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : adhésion par lettre du 16 décembre 2015 de la FEGAPEI-SYNEAS à la convention	56
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-285 du 8 décembre 2015 modifiant les annexes I et III.....	57
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-286 du 8 décembre 2015 modifiant les annexes I et V.....	59
Retraite des salariés non cadres : avenant n° 136 du 8 décembre 2015 modifiant les articles 1 ^{er} , 2 et 5 de l'annexe A.....	61
Retraite des salariés non cadres : avenant du 8 décembre 2015 au protocole du 5 février 1979 relatif à la retraite complémentaire en cas d'activité partielle	63
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 1 ^{er} décembre 2015 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	64
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	66
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	68
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2016.....	70
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 12 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	72

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

**AVENANT N° 13 DU 29 OCTOBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650070M

IDCC : 2706

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2016, une revalorisation de 1,20 % des salaires minima de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Pour les non-cadres

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
Filière administrative. – Employé	
A1	1 497
A2a	1 539
A2b	1 657
A2c	1 699
A3a	1 742
A3b	1 844
A3c	1 951
Filière administrative. – TAM	
A4a	2 009
A4b	2 116
A4c	2 458
Filière technique. – Employé	
T2a	1 539
T2b	1 646
T2c	1 699
T3a	1 758
T3b	1 844

ÉCHELON	MONTANT
T3c	2 009
T3d	2 116
Filière technique. – TAM	
T4a	2 330
T4b	2 500
T4c	2 784
Filière collaborateur. – Employé	
C2b	1 794
C3a	2 136
Filière collaborateur. – Maîtrise	
C3b	2 458
Filière stagiaire	
S2b	1 816
S3a	2 031
S3b	2 031

Pour les cadres

La revalorisation des salaires des cadres a été traitée par l'avenant n° 11 *bis* rectificatif du 17 septembre 2015.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ASPAJ ;

IFPPC ;

AMJ.

Syndicats de salariés :

FSE CGT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Accord professionnel

**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,
DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS
(29 septembre 2010)**

(Etendu par arrêté du 27 décembre 2011,
Journal officiel du 3 janvier 2012)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 24 JUILLET 2015
DE LA FTF ET DE SES MANDANTS DE L'ACCORD DU 29 JUIN 2010
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1650076M

Paris, le 24 juillet 2015.

Monsieur,

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 modifiant les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle ainsi que ses objectifs et moyens, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur ces questions afin de redéfinir la politique de formation professionnelle de la branche.

A ce titre, il est rappelé que les organisations professionnelles des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois ont dénoncé par voie de conséquence, le 24 septembre 2014, l'accord national du 29 septembre 2010 modifié relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Dans la continuité des conséquences de cette dénonciation et de son effet au 31 décembre 2015, la fédération française de la tonnellerie et les organisations professionnelles suivantes pour lesquelles la fédération française de la tonnellerie a mandat :

- la fédération française des syndicats du liège ;
- la fédération française de la broserie ;
- la fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
 - syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
 - syndicat national des fabricants de moulures ;
 - syndicat national des industries du travail mécanique du bois ;
- la fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois :
 - syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
 - syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
 - syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
 - syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;
- l'union nationale des fabricants de farine de bois ;

- le groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;
- le syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;
- la fédération nationale de l'injection des bois :
 - syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
 - syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
 - syndicat national de l'injection des bois de construction ;
- le syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos ;
- l'union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;
- le syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;
- la fédération française des industries du sport et des loisirs ;
- le groupement des industries françaises d'articles de pêche,

vous notifiant, par la présente, la dénonciation de l'accord national du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons OPCA 3+.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650049M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

En raison du nouvel environnement réglementaire applicable aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé, et notamment :

- de la généralisation de la complémentaire frais de santé avec un socle minimal de couverture dénommé « panier de soins » au 1^{er} janvier 2016 (décret du 8 septembre 2014) ;
- de la redéfinition du contrat responsable (décret du 18 novembre 2014),

les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (EAC) ont reconsidéré le régime frais de santé et plus généralement la protection sociale des salariés de la branche par avenant signé le 1^{er} octobre 2015.

L'article 1.4 de cet avenant, relatif à la cotisation des employeurs et des salariés, ne permettant pas une application efficiente du dispositif au sein des entreprises de la profession et plus généralement dans le cadre de la mise en œuvre de la DSN (déclaration sociale nominative), les partenaires sociaux ont convenu de réviser les cotisations, dans le respect du corpus réglementaire qui encadre la protection sociale des salariés.

C'est ainsi qu'ils ont décidé de conclure le présent avenant.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a vocation à modifier les articles XII.2.1.2 et XII.2.1.8 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 1.1

Modification de l'article XII.2.1.2

L'article XII.2.1.2 intitulé « Salariés permanents cadres : cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, due dès le premier jour d'embauche et égale au 1^{er} janvier 2016 à :

- 1,50 % de la rémunération limitée à la tranche 1, soit 0,82 % au titre des garanties décès et 0,68 % au titre des garanties incapacité-invalidité ;

- 0,81 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2 au titre des garanties incapacité-invalidité.

Les taux de cotisations, ci-dessus définis, intègrent le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les parties rappellent que le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche 1 peut s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la convention collective interprofessionnelle du 14 mars 1947, étant précisé que l'obligation de financement de garanties de prévoyance prévue par cette convention doit être affectée par priorité à la garantie décès.

Il est également rappelé que pour les salariés cadres intermittents les employeurs cotisent, au titre des garanties de prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues notamment par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.2

Modification de l'article XII.2.1.8

L'article XII.2.1.8 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« La cotisation relative à la couverture de frais de santé, exprimée sous forme de forfait mensuel non proratisable pour chaque salarié bénéficiaire du régime, est fixée au 1^{er} janvier 2016 à 20 €.

Ce forfait, dû dès le premier jour d'embauche pour tout salarié permanent, est fixé à prélèvements obligatoires et législation inchangés, notamment celle relative à la sécurité sociale.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1^o *quater*, du code général des impôts.

Le forfait ci-dessus défini comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est également rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

A compter de cette date, la rédaction des articles XII.2.1.2 et XII.2.1.8 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

La commission paritaire telle que prévue à l'article XII.2.3.4 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles se réunira au cours du troisième trimestre 2016 pour examiner la mise en œuvre de ce dispositif.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 9 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Forces musicales ;
PROFEDIM ;
SCC ;
SMA ;
SNSP ;
SYNAVI ;
SYNDEAC.

Syndicats de salariés :

FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNM FO ;
SNSV FO.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 16 DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ANNUELS AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650050M
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

L'UNSA banques,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barèmes des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2016, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT (base 151,67 heures)
1	17 755
2	19 024
3	20 598
4	23 217
5	27 385
6	35 716

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2016

NOR : ASET1650057M
IDCC : 3210

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et à la suite de trois réunions tenues les 20 octobre, 10 novembre et 8 décembre 2015 sont convenues des mesures qui suivent.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base constaté le 31 mars 2016 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord des niveaux A à K inclus de la convention collective de branche banque populaire, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2015 et au 1^{er} avril 2016 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 60 000 €.

A effet du 1^{er} avril 2016, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale pérenne de 0,5 % du salaire de référence assortie :
 - d'un plancher annuel de 300 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000 € pour un temps plein ;
 - d'un plancher annuel de 200 € pour les salaires supérieurs à 30 000 € et inférieurs ou égaux à 40 000 € pour un temps plein.

Article 4

Revalorisation des minima à l'embauche

Les parties au présent accord ont décidé de revaloriser les minima à l'embauche comme suit.

Grille des salaires annuels minima de branche à l'embauche
pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	18 972
B	19 278
C	19 686
D	20 569
E	21 541
F	23 496
G	26 039
H	28 722
I	35 093
J	42 399
K	50 447

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 6

Demande de 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.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 7

Dépôt

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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 BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

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 26 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1650058M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBR Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URB CFTC Limousin ;

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord national, signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Limousin se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin, base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2016 (base 151,67 heures)	SALAIRE HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 468,17	9,68
– position 2	170	1 515,18	9,99
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 604,67	10,58
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 733,59	11,43
– position 2	230	1 844,31	12,16
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 977,78	13,04
– position 2	270	2 091,53	13,79

Article 3

Tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

Article 4

L'article de l'avenant n° 15 du 9 octobre 1972 demeure valable en ce qu'il précise que le salaire de l'ouvrier ne devra jamais être inférieur à un taux fixé à 0,01 € au-dessus du Smic.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 26 novembre 2015.

(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 26 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX PRIMES CONVENTIONNELLES ET D'OUTILLAGE
POUR L'ANNÉE 2016
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1650059M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBR Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

L'URB CFTC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des primes conventionnelles, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit.

L'exercice normal du métier ne peut donner lieu à l'attribution d'aucune prime particulière.

Seuls les travaux occasionnels, tels que définis ci-dessous, présentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulières seront indemnisés aux taux prévus.

1. Travaux de fumisterie

- a) Travaux occasionnels de ramonage : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- b) Travaux occasionnels de démontage ou piquage de chaudière, travaux effectués dans les fours occasionnels, foyers, conduits et gaines de cheminées : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.

2. Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau-piqueur

- a) Montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 1,48 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- b) Travaux occasionnels sur échafaudages volants ou nacelles : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- c) Travaux occasionnels à la corde à nœuds : 1,11 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- d) Travaux occasionnels sans échafaudages à plus de 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- e) Travaux occasionnels dans plus de 10 cm d'eau : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- f) Utilisation pendant plus de 1 heure d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton : 1,11 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.

3. Pénibilité due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

- a) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de produits soumis à la législation fixant les conditions d'emballage ou d'étiquetage des substances et préparations dangereuses : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- b) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de matières caustiques, irritantes ou corrosives : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- c) Travaux effectués pendant une durée supérieure à 4 heures dans des vapeurs d'acide : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- d) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des fosses d'aisances après vidange : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- e) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des puits ou fouilles en tranchées dont le diamètre est inférieur à 2 mètres et la profondeur supérieure à 8 mètres : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- f) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des locaux où la température à l'intérieur :
 - ou bien est supérieure à 45 °C ;
 - ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure,0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- g) Travaux exécutés avec port de casque et lance thermique : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- h) Travaux de projection de béton à la lance : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.
- i) Travaux de carottage et sciage de béton : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

En ce qui concerne la prime d'outillage, l'assiette forfaitaire horaire est fixée à 10,49 € à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 26 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
(LIMOUSIN)**

NOR : ASET1650062M

IDCC : 2609

Entre :

L'UR CAPEB Limousin ;

La FBR Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URB CFTC Limousin ;

L'URCB CFDT Limousin ;

Le SNC CFE-CGC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après.

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 486,09
B	1 577,35
C	1 648,98
D	1 782,08
E	1 950,80
F	2 234,28
G	2 534,65
H	2 891,81

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

Article 4

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

Fait à Limoges, le 26 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 2 DU 29 OCTOBRE 2015

À L'AVENANT N° 38 DU 6 MAI 2013

RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1650072M

IDCC : 992

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, réunis en commission paritaire, décident les mesures suivantes : mettre en conformité les dispositions relatives à la définition des bénéficiaires du régime « remboursement de frais de soins de santé » en ce qui concerne la condition d'ancienneté avec le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 sur le respect du caractère collectif et obligatoire.

Article 1^{er}

Mise en conformité de la définition des bénéficiaires du régime « remboursement de frais de soins de santé » avec le décret sur le respect du caractère collectif et obligatoire (décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014)

L'alinéa 1 de l'article 2 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit :

2. Bénéficiaires

L'expression : « Sont bénéficiaires du présent "régime remboursement de frais de soins de santé" obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1 et de la présente convention collective nationale et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise » est remplacée par :

« Sont bénéficiaires du présent régime "remboursement de frais de soins de santé" obligatoire, tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention collective nationale à leur date d'entrée dans l'entreprise. »

L'expression : « Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise avec effet rétroactif » est supprimée.

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

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.

Fait à Paris, le 29 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CFBTC ;
CNTF ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 46 DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2016

NOR : ASET1650068M
IDCC : 992

Entre :

Le CNTF ;

Le CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2016, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2016

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 577
		Employé d'entretien	1 577
	B	Chauffeur-livreur	1 596
		Employé administratif	1 596
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 613
		Caissier	1 613
		Vendeur	1 613
	B	Secrétaire aide-comptable	1 634
		Boucher préparateur	1 634
		Charcutier traiteur	1 634
		Vendeur qualifié	1 634
		Tripier préparateur	1 634
	C	Caissier aide-comptable	1 661
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 762
		Charcutier traiteur qualifié	1 762
		Tripier préparateur qualifié	1 762
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 802
		Boucher traiteur qualifié	1 802
		Ouvrier tripier	1 802
	C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 869
IV	A	Comptable	1 877
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 936
	C	Boucher hautement qualifié	1 964
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 964
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 964
		Tripier responsable cuisson	1 964
	D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	2 062

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 236
		Responsable de point de vente adjoint	2 236
VI	A	Responsable de laboratoire	2 440
		Responsable de point de vente	2 440
		Responsable hygiène et sécurité	2 440
	B	Assistant chef d'entreprise	2 455
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 750
VII	A	Responsable de laboratoire	3 131
		Responsable de point de vente	3 131
		Responsable des achats	3 131
	B	Responsable d'entreprise	3 210

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 47 DU 10 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650069M

IDCC : 992

PRÉAMBULE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a réformé le financement du système de formation professionnelle en créant une contribution unique pour les entreprises de 10 salariés et plus. Le décret du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés, tout en précisant l'affectation de la contribution unique en fonction de la taille de l'entreprise, ouvre la possibilité aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche de créer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue mentionnées à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, en application d'un accord national professionnel.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de réviser l'article 30 « Financement de la formation » de la présente convention afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires comme suit.

Article 1^{er}

Les sections *a* « Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue » et *b* « Mutualisation (moins de 10, 10 et plus) » de l'article 30 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Article 2

Il est créé à l'article 30 une section *a* « Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle », rédigée comme suit :

« *a*) Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle

Contribution obligatoire :

Les employeurs de moins de 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-2 du code du travail. Cette contribution ne peut produire un montant inférieur à 100 € hors taxes.

Les employeurs d'au moins 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Ces contributions doivent être versées avant le 1^{er} mars suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

Contribution conventionnelle :

Dans l'objectif de mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche et afin d'en assurer le développement, les organisations signataires de la présente convention collective décident de créer une contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'organisme paritaire collecteur agréé, est fixée, en fonction de la taille de l'entreprise, comme suit :

- 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle est mutualisée et gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé dans une section comptable distincte, son utilisation et sa répartition pour le développement de la formation professionnelle continue relevant exclusivement de la compétence des partenaires sociaux de la branche. »

Article 3

La section *c* « Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis » devient la section *b* de l'article 30 et est modifiée comme suit :

« Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives en vigueur prévues à l'article L. 6332-16 du code du travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article L. 6332-14 dudit code au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé. »

Article 4

La section *d* « Insertion des jeunes en fin d'apprentissage » devient la section *c*, ses dispositions restent inchangées.

Article 5

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 10 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 DÉCEMBRE 2015
DE L'ACIF À L'ACCORD DU 12 MAI 2015 RELATIF À L'OPCA FAFIH
ET À L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1650067M
IDCC : 2257

Le 22 décembre 2015.

ACIF

1, avenue El-Burgo-de-Osma

BP 21

33780 Soulac-sur-Mer

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que l'association des casinos indépendants français a adhéré à l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif au FAFIH tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3108

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650065M
IDCC : 44

Entre :
L'UIC ;
La FNCG ;
La FNIEEC ;
La CSP ;
La FIPEC ;
La CSR ;
La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, et de porter cette valeur à 8,056 € au 1^{er} janvier 2016.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 15 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minima au 1^{er} janvier 2016

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 8,056 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	FORMULE DE CALCUL (VP × coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 047,28	551,03	1 598,31
140	1 127,84	493,03	1 620,87
150	1 208,40	435,02	1 643,42
160	1 288,96	377,02	1 665,98
175	1 409,80	290,02	1 699,82
190	1 530,64	203,01	1 733,65
205	1 651,48	116,01	1 767,49
225	1 812,60		1 812,60
235	1 893,16		1 893,16
250	2 014,00		2 014,00
275	2 215,40		2 215,40
300	2 416,80		2 416,80
325	2 618,20		2 618,20
360	2 900,16		2 900,16
350	2 819,60		2 819,60
400	3 222,40		3 222,40
460	3 705,76		3 705,76
480	3 866,88		3 866,88
510	4 108,56		4 108,56
550	4 430,80		4 430,80
660	5 316,96		5 316,96
770	6 203,12		6 203,12
880	7 089,28		7 089,28

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD N° 16 DU 7 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À L'OBSERVATOIRE PARITAIRE

DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1650066M

IDCC : 2336

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

La finalité de cet organe est de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche.

Réel outil de suivi des négociations d'entreprise, il permettra ainsi de pérenniser un contact étroit entre les partenaires sociaux de la branche et la réalité des négociations au sein des entreprises.

Article 1^{er}

Compétence de l'OPNC

L'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) est compétent pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

Article 2

Missions de l'OPNC

L'observatoire paritaire de la négociation collective a pour missions d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Le recueil concerne les accords d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux, ou avec les délégués du personnel, ou avec un salarié mandaté. Il se fera selon les modalités définies à l'article 3 du présent accord.

L'OPNC n'a pas vocation à interpréter ni à analyser l'opportunité des accords d'entreprise reçus.

L'un des objectifs de cet observatoire est de connaître les sujets abordés et négociés au sein des structures de la branche et de permettre ainsi une meilleure adaptation de la négociation collective de la branche à celle des entreprises.

Par ailleurs, l'OPNC pourra ainsi capitaliser les pratiques et les diffuser auprès de la direction et des institutions représentatives du personnel des entreprises.

Article 3

Modalités du recueil des accords d'entreprise

3.1. Recueil de tout nouvel accord d'entreprise conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent accord

Dorénavant, parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs devront adresser tout accord d'entreprise conclu avec les instances représentatives du personnel habilitées à négocier des accords d'entreprise conformément aux dispositions du code du travail, selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

3.2. Recueil des accords d'entreprise conclu à une date antérieure à l'entrée en vigueur du présent accord

3.2.1. Accords conclus avant le 16 juillet 2003

En raison du lancement de l'observatoire, à titre exceptionnel, les entreprises devront établir pour les accords, toujours en application au sein de la structure et conclus avant le 16 juillet 2003, une liste des thèmes négociés précisant la date de signature. Cette dernière devra être adressée selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

Toutefois, si l'accord d'entreprise, toujours en application au sein de la structure, est relatif à l'aménagement du temps de travail, il devra être adressé dans son intégralité peu importe sa date de conclusion.

3.2.2. Accords conclus après le 16 juillet 2003

Les accords toujours en vigueur dans la structure, conclus après le 16 juillet 2003, avec les instances représentatives du personnel habilitées à négocier des accords d'entreprise conformément aux dispositions du code du travail, doivent être adressés selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

3.3. Modalités de transmission des accords

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : snefos@snefos.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le SNEFOS, qui assurera le recueil.

Article 4

Modalités d'organisation de l'OPNC

L'observatoire paritaire de négociation collective se réunit dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation (CPNN).

Le président de la CPNN adressera pour validation au représentant des salariés désignés par ladite commission, dans le cadre de cet observatoire, une synthèse récapitulative des thèmes et des syndicats signataires des accords reçus, au plus tard 15 jours avant la tenue de la CPNN.

Un règlement de fonctionnement sera élaboré et adapté autant que de besoins par les partenaires sociaux. Il déterminera notamment les modalités de traitement des accords reçus et les conditions de la prise en charge financière du lancement de l'observatoire.

Article 5

Modalités de publicité de la création de l'OPNC

La branche s'engage à informer l'ensemble des structures relevant du périmètre de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, de la création de l'observatoire paritaire de la négociation et de leur obligation à transmettre leurs accords d'entreprise.

Article 6

Moyens de l'OPNC

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par le syndicat employeur.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au lancement de cet observatoire est assurée par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA).

Il s'agira notamment des frais liés à la communication et à la mission d'analyse des accords reçus.

Article 7

Dépôt

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales.

Article 8

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Convention collective nationale

**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION
ET DE COMPTABILITÉ
(8 janvier 2013)**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650052M

IDCC : 3160

Entre :

L'UNARTI,

D'une part, et

La FSE CGT ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales et a convenu ce qui suit :

Article unique

Rémunérations minimales annuelles 2016

Pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, les parties conviennent des augmentations suivantes :

- rémunérations minimales portées au plafond annuel de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de la convention nationale collective, pour les cadres confirmés et référents des catégories D2 et suivantes, à l'exception des catégories ayant déjà une rémunération minimale supérieure à ce plafond annuel qui bénéficieront de l'augmentation générale ci-dessous ;
- augmentation de 0,6 % pour les autres catégories.

La nouvelle grille sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour un temps plein, base 35 heures.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2015

PORTANT MODIFICATION DE DIVERSES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650075M
IDCC : 1278

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM avec le droit applicable.

Compte tenu des évolutions du droit, les partenaires sociaux de la branche conviennent en conséquence des modifications suivantes.

Article 1^{er}

Information des organisations syndicales représentatives dans la branche

L'alinéa 3 du préambule de l'article 2 *sexies* de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'organisme de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par courrier recommandé avec avis de réception adressé aux organisations représentatives au plan national dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation. »

Article 2

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le dernier alinéa de l'article 5 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Droit syndical » est rédigé comme suit :

« Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. Le maintien de son salaire lui sera assuré dans son intégralité, dans le cadre des dispositions relative au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Les modalités de prise de ces congés sont précisées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. »

Article 3

Préavis

L'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Préavis » est rédigé comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. Dans cette hypothèse, aucune indemnité n'est due.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Ces heures d'absence sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis. »

Article 4

Congés exceptionnels

L'article 15 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Congés exceptionnels » est rédigé comme suit :

« Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 3142-1 du code du travail.

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants :

CONGÉ	SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ	APRÈS 1 AN
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour
Signature d'un Pacs	4 jours	+ 1 jour
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant	2 jours	+ 1 jour
Décès du père ou de la mère	1 jour	+ 1 jour

CONGÉ	SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ	APRÈS 3 MOIS
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	+ 1 jour
Décès du frère ou d'une sœur	1 jour	+ 1 jour

CONGÉ	DURÉE SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ
Déménagement	2 jours
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Les jours supplémentaires accordés après 1 an d'ancienneté sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Les jours légaux chômés sont payés.

En cas de décès, si le salarié est en congé, le nombre de jours de congés correspondant au congé exceptionnel est reporté dans le droit à congés du salarié.

En cas de décès et sous réserve de la production de justificatifs, si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour s'ajoutera au congé proprement dit. Ce délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres. »

Article 5

Maternité

Le dernier alinéa de l'article 18 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Maternité et congé parental » est rédigé comme suit :

« La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, sur présentation de justificatifs.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum, sur présentation de justificatifs.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

Article 6

Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

L'article 19 *bis* de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Retraite » est complété comme suit :

« Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations
d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles L. 241-3-1, R. 241-0-1 à R. 241-0-6 et D. 241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif permettant de calculer des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du nouveau code du travail.

Il s'agit de tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein : salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures), ou annuelle (1 607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel en heures ou en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein doit le faire dans les mêmes termes pour l'ensemble des salariés, dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum de 1 an à compter de sa date d'effet ou d'un délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Date d'effet et de fin de l'option

1° L'accord fixe une date d'effet au premier jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant, ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2° La date d'effet n'est pas le premier jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un premier jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

3° L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

- à compter du premier jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;
- ou à compter du premier jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4° Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5° Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;
- le salarié cesse de remplir les conditions requises ;
- le contrat de travail prend fin.

Calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps complet suppose la prise en compte :

- de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;
- et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein / nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, à la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculés sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel. »

Article 7

Gratification annuelle

L'article 24 *bis* de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM intitulé « Gratification annuelle » est rédigé comme suit :

« Il est institué une gratification égale à 1 mois de salaire pour le personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté, au 31 décembre de l'année.

La référence pour le calcul de la gratification annuelle est le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

Une partie de cette gratification peut être payée d'avance, au moment de la période des congés payés d'été. Cette partie ne peut pas excéder la moitié de la gratification qui sera due en fin d'année.

Cette gratification sera versée au salarié remplissant les conditions d'ancienneté au prorata du temps de présence et pourra donc être proratisée en cas de départ en cours d'année.

Lorsque le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et l'autre partie de l'année à temps partiel, le montant de la gratification perçue par le salarié correspond à la moyenne sur l'année de son temps de travail à temps plein et à temps partiel.

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté, a droit au versement de la gratification, en intégralité, quand bien même il aurait été absent pour cause de maladie, pour cause de congé individuel de formation (CIF) ou de l'un des congés exceptionnels mentionnés à l'article 15 de la présente convention collective. En revanche, en cas de congé sans solde ou de congé parental, la gratification n'est pas due sur la période d'absence, sauf présence à temps partiel durant le congé parental le cas échéant. »

Article 8

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 9

Portée

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 10

Formalités

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SOLIHA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FEC FO ;

CFE-CGC ;

Solidaires.

Convention collective

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2015
DE LA FEGAPEI-SYNEAS À LA CONVENTION

NOR : ASET1650073M
IDCC : 783

Paris, le 16 décembre 2015.

La FEGAPEI-SYNEAS, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion FEGAPEI-SYNEAS vous transmet, par la présente, sa déclaration d'adhésion à la convention collective nationale des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective, et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de la convention collective et de ses avenants en application de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2015
DE LA CGT MÉTAUX À LA CONVENTION**

NOR : ASET1650063M

IDCC : 937

Limoges, le 16 décembre 2015.

*La CGT Métaux, 24, rue Charles-Michels, 87000 Limoges, à la direction générale du travail,
dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que l'union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT déclare adhérer à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément aux dispositions légales, l'adhésion de notre organisation à la convention collective citée ci-dessus fera l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord collectif.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire.

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

**AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÔLE DES IRP EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650051M

IDCC : 2128

Entre :

L'UGEM,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle, d'aborder le rôle des représentants du personnel en matière de formation professionnelle. Pour rappel, cette négociation a été différée dans l'attente de la parution de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Article 1^{er}

Insertion d'un article 9.1.7 dans la convention collective nationale de la mutualité

Les partenaires sociaux ont convenu d'insérer dans la convention collective de la mutualité un article 9.1.7 dont le contenu est défini ci-dessous :

« Article 9.1.7

Rôle des IRP en matière de formation professionnelle

1. Consultations obligatoires relatives à la formation professionnelle

A compter du 1^{er} janvier 2016, les obligations annuelles d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise sont regroupées en trois consultations :

- situation économique et financière de l'entreprise ;
- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.

Les deux dernières consultations mentionnées ci-dessus comportent un volet relatif à la formation professionnelle.

Volet formation professionnelle de la consultation sur les orientations stratégiques

Le comité d'entreprise doit être consulté sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle dans l'entreprise. Ces orientations sont notamment définies en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. La mise en œuvre et le suivi de la GPEC doivent s'articuler avec ces travaux.

Cette consultation doit précéder celle relative au volet formation de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Volet formation professionnelle de la consultation relative à la politique sociale

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit également être consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte notamment sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à définir par accord collectif les modalités de cette consultation.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité d'entreprise les informations sur :

- les orientations de la formation ;
- l'évolution de la formation ;
- le plan de formation de l'entreprise ;
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires ;
- l'apprentissage.

Rôle de la commission formation du comité d'entreprise

Au regard du contexte du secteur de la mutualité et des profondes mutations qu'il rencontre, les partenaires sociaux rappellent l'importance du rôle de la commission formation du comité d'entreprise.

Ils insistent sur le fait que cette commission soit pleinement associée à la préparation des consultations mentionnées au présent article.

2. Information des représentants du personnel relative à la formation professionnelle

Base de données unique

Obligatoire pour toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés, la base de données économiques et sociales est mise à disposition des représentants du personnel et rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Celles-ci doivent contribuer à donner une vision claire et globale de la politique de formation de l'entreprise et de sa déclinaison opérationnelle. L'historique de cette base sera préservé.

Lesdites informations servent notamment de base à la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Parmi les éléments devant figurer impérativement dans cette base de données, l'employeur doit renseigner les investissements formation et les publics concernés. Les partenaires sociaux préconisent que ces rubriques contiennent notamment les éléments suivants :

- pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés partis en formation ;

- nature des formations suivies en distinguant notamment les actions de qualification et les actions de développement des compétences ;
- répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métiers des salariés ayant suivi des actions de formation...

Information périodique des représentants du personnel

Avant la fin du premier trimestre de l'année civile, l'employeur présente au comité d'entreprise un bilan des actions de formation sollicitées par les salariés au cours de l'année précédente en indiquant celles qui ont été acceptées et celles qui ont été refusées.

Information dans les structures dépourvues de comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les organismes de 50 salariés et plus dépourvus de représentants du personnel habilités à être consultés sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés, par tout moyen approprié, le détail de l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

3. Formation des membres du comité d'entreprise

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à budgéter dans le plan des formations à destination des membres élus du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ces formations sont réalisées par des organismes dûment déclarés, choisis d'un commun accord.

Les membres des commissions formations doivent quant à eux bénéficier en début de mandat, et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois, d'une action de formation sur la réglementation et les dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Celle-ci doit être renouvelée en cas d'évolution significative de la réglementation. »

Article 2

Annexes de l'accord

Dans un souci de pédagogie à destination des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de proposer, de manière non exhaustive :

- en annexe I, un listing d'informations pouvant être fournies aux IRP dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, volet formation professionnelle ;
- en annexe II, des items pouvant figurer dans une base de données unique, en matière de formation professionnelle.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Force obligatoire

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

Article 5

Demande d'extension et formalités de dépôt

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

Fait à Paris, le 4 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Informations pouvant être fournies aux IRP dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, volet formation professionnelle

Orientations générales en matière de formation professionnelle :

- résultat de la consultation relative aux orientations de la formation professionnelle.

Evolution de la formation :

- nombre de formations demandées en entretien qui ont été acceptées ;
- nombre de formations demandées en entretien refusées ou différées ;
- nombre d'actions inscrites au plan de formation.

Plan de formation de l'entreprise :

- actions de formation d'adaptation au poste de travail et de développement des compétences ;
- actions visant l'obtention de tout ou partie d'une certification ou qualification (professionnalisation, VAE) ;
- formation nécessaire en cas d'introduction de nouvelles technologies (y compris de nouveaux systèmes d'information) ;
- actions prévues au titre des dispositions législatives en matière de sécurité et de santé ;
- formation nécessaire en cas de mutation sur un autre poste de travail ;
- formations obligatoires (DPC, par exemple) ;
- formations impliquant des cofinancements ;
- coûts de formation par grand thème de formation, par filière, par catégorie socio-professionnelle (coûts pédagogiques, frais annexes...).

Mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation :

- nombre de tuteurs formés ou en formation ;
- bilan des actions d'accueil des contrats de professionnalisation.

Compte personnel de formation :

- nombre de concrétisations de projets de formation inscrits au CPF ;
- nombre de CPF effectués sur le temps de travail ;
- nombre de CPF articulés avec d'autres financements ;
- bilan du solde des DIF et éventuels reports.

Nombre et conditions d'accueil des stagiaires :

- nombre de stagiaires ;
- durée moyenne des stages.

Apprentissage :

- nombre d'apprentis ;
- nombre de maîtres d'apprentissage formés ou en formation ;
- nombre de contrats d'apprentissage transformés en CDI ;
- nombre de ruptures et nombre d'arrêts.

ANNEXE II

Contenu indicatif de la base de données unique en matière de formation professionnelle

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue :

- montant investi par l'entreprise ;
- montant versé à l'OPCA.

Nombre de salariés partis en formation :

- nombre total de salariés formés par rapport au nombre de salariés ;
- nombre de tuteurs formés ou en formation ;
- nombre de maîtres d'apprentissage formés ou en formation.

Nature des formations suivies (par sexe et par catégorie professionnelle) :

- nombre d'actions d'adaptation au poste de travail ;
- nombre d'actions de développement des compétences ;
- nombre d'actions permettant l'accès à toute ou partie d'une certification ou qualification ;
- nombre d'actions permettant un changement de métier (reconversion) ;
- nombre de formations suivies par des salariés reprenant leur activité professionnelle, notamment après une absence à leur poste de travail de 6 mois ou plus ;
- nombre d'apprentis ;
- nombre de contrats de professionnalisation ;
- nombre de périodes de professionnalisation.

Répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métier des salariés ayant suivi des actions de formation :

- par sexe ;
- par âge ;
- par ancienneté.

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2015
DE LA FEGAPEI-SYNEAS À LA CONVENTION

NOR : ASET1650071M
IDCC : 413

Paris, le 16 décembre 2015.

FEGAPEI-SYNEAS

14, rue de la Tombe-Issoire

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'association de préfiguration pour la fusion FEGAPEI-SYNEAS vous notifie, par la présente, son adhésion à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des avenants à ladite convention collective et aux accords signés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de cette déclaration d'adhésion,

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le président.

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-285 DU 8 DÉCEMBRE 2015

MODIFIANT LES ANNEXES I ET III

NOR : ASET1650048M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 2, 33, 37, 37 *ter* et 39 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ainsi que l'article 2 de l'annexe III à ladite convention sont modifiés comme suit :

Article 2 de l'annexe I

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Les 2 alinéas suivants sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La revalorisation du salaire de référence est déterminée au même moment que la fixation de la valeur de service du point. La revalorisation du salaire de référence ainsi fixée prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, il sera fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants des régimes AGIRC et ARRCO majorée de 2 %, dans le respect de l'objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6 %.

L'évolution du salaire moyen AGIRC et ARRCO sera évaluée par référence à l'évolution prévisionnelle du salaire moyen des ressortissants des régimes AGIRC et ARRCO telle qu'elle est établie par le GIE AGIRC-ARRCO, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par le GIE AGIRC-ARRCO et cette dernière évolution prévisionnelle.

Pour l'exercice 2016, il est fixé à 5,4455 €. »

Article 33 de l'annexe I

Dans le 1^{er} paragraphe intitulé « Financement », il est ajouté, après le 1^{er} alinéa, un alinéa libellé comme suit :

« Pour chacun des exercices 2016, 2017, 2018, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale pour les institutions de retraite complémentaire du régime AGIRC sera maintenu au montant alloué au titre de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 37 de l'annexe I

L'article 37 est désormais libellé comme suit :

« La valeur de service du point de retraite est fixée par le conseil d'administration de l'AGIRC ou, à défaut de décision de celui-ci, par la commission paritaire. La revalorisation de la valeur de service du point prend effet au 1^{er} novembre de chaque année.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la valeur de service du point sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

L'évolution des prix sera évaluée par référence à la dernière prévision publiée par l'INSEE pour l'année en cours, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par l'INSEE et cette dernière prévision. »

Article 37 *ter* de l'annexe I

Après le 1^{er} alinéa, il est ajouté un alinéa libellé comme suit :

« Pour tenir compte de la résolution 7 prise au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, les dotations de gestion allouées aux institutions AGIRC sont fixées au montant constaté au titre de l'exercice précédent, en euros constants, moins 4 %. »

Le 2^e alinéa qui devient le 3^e et dernier alinéa reste inchangé.

Article 39 de l'annexe I

Après les 3 alinéas, il est ajouté un 4^e et dernier alinéa libellé comme suit :

« Dans la perspective de la mise en place du régime unifié de retraite complémentaire, les réserves du régime ARRCO pourront, en cas de nécessité, être mobilisées au bénéfice du régime AGIRC selon les modalités fixées par décisions conformes des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO. »

Annexe III

L'article 2 est modifié comme suit :

Dans le 9^e alinéa, « 2015 » est remplacé par « 2018 ».

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-286 DU 8 DÉCEMBRE 2015

MODIFIANT LES ANNEXES I ET V

NOR : ASET1650056M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 6 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ainsi que l'annexe V à ladite convention sont modifiés comme suit :

Article 6 de l'annexe I

Les 1^{er} et 2^e paragraphes restent inchangés.

Dans le 3^e paragraphe, *a*, intitulé « Date d'effet de l'allocation », le 2^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« La liquidation des droits, si elle est demandée à partir de l'âge visé au 1^{er} alinéa du présent article, doit être opérée sur l'ensemble des droits constitués sur les tranches B et C (s'il y a lieu) à la même échéance.

La liquidation au titre de la tranche C, demandée avant cet âge, est subordonnée à celle des droits en tranche B. L'allocation est calculée sur la tranche C par application d'un coefficient tenant compte de la situation du participant. Ce coefficient correspond à l'application des coefficients d'anticipation visés au 1^{er} paragraphe du présent article sur les droits du participant constitués sur la tranche C jusqu'au 31 décembre 2015 et des dispositions de l'annexe V à la présente convention et

du 1^{er} paragraphe du présent article pour les droits constitués sur la même tranche depuis le 1^{er} janvier 2016. »

Le reste de l'article est inchangé.

Annexe V

Le titre de l'annexe V est désormais le suivant :

« Application par le régime AGIRC de l'accord du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF ».

Le préambule est désormais libellé comme suit :

« Cette annexe n'est pas applicable aux droits constitués jusqu'au 31 décembre 2015 sur la tranche C des rémunérations et à l'ensemble des droits résultant des engagements contenus dans l'accord du 24 mars 1988. »

Le reste de l'article est inchangé.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 136 DU 8 DÉCEMBRE 2015
MODIFIANT LES ARTICLES 1^{er}, 2 ET 5 DE L'ANNEXE A

NOR : ASET1650060M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 1^{er}, 2 et 5 de l'annexe A sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} de l'annexe A

Dans le paragraphe 1, relatif au salaire de référence, le 1^{er} alinéa est inchangé.

Les 2 alinéas suivants sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La revalorisation du salaire de référence est déterminée au même moment que la fixation de la valeur de service du point. La revalorisation du salaire de référence ainsi fixée prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, il sera fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants des régimes AGIRC et ARRCO majorée de 2 %, dans le respect de l'objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6 %.

L'évolution du salaire moyen AGIRC et ARRCO sera évaluée par référence à l'évolution prévisionnelle du salaire moyen des ressortissants des régimes AGIRC et ARRCO telle qu'elle est établie par le GIE AGIRC-ARRCO, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par le GIE AGIRC-ARRCO et cette dernière évolution prévisionnelle.

Pour l'exercice 2016, il est fixé à 15,6556 €. »

Le paragraphe 2, relatif à la valeur du point, est désormais libellé comme suit :

« La valeur de service du point de retraite, paramètre servant au calcul des allocations, est fixée par le conseil d'administration de l'ARRCO ou, à défaut de décision de celui-ci, par la commission paritaire. La revalorisation de la valeur de service du point prend effet au 1^{er} novembre de chaque année.

Pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, la valeur de service du point sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

L'évolution des prix sera évaluée par référence à la dernière prévision publiée par l'INSEE pour l'année en cours, le cas échéant corrigée ensuite de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par l'INSEE et cette dernière prévision. »

Article 2 de l'annexe A

Dans le paragraphe 1 intitulé « Prélèvement affecté à la gestion », il est ajouté un 2^e alinéa libellé comme suit :

« Pour tenir compte de la résolution 7 prise au titre de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, pour chacun des exercices 2016, 2017 et 2018, les dotations de gestion allouées aux institutions ARRCO sont fixées au montant constaté au titre de l'exercice précédent, en euros constants, moins 4 %. »

Dans le paragraphe 2 intitulé « Prélèvement affecté à l'action sociale », il est ajouté un 2^e alinéa libellé comme suit :

« Pour chacun des exercices 2016, 2017, 2018, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale pour les institutions de retraite complémentaire du régime ARRCO sera maintenu au montant alloué au titre de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %. »

Article 5 de l'annexe A

Il est ajouté, après les 3 alinéas, un 4^e et dernier alinéa libellé comme suit :

« Dans la perspective de la mise en place du régime unifié de retraite complémentaire, les réserves du régime ARRCO pourront, en cas de nécessité, être mobilisées au bénéfice du régime AGIRC selon les modalités fixées par décisions conformes des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO. »

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 8 DÉCEMBRE 2015
AU PROTOCOLE DU 5 FÉVRIER 1979
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE
NOR : ASET1650061M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du protocole du 5 février 1979 relatif à l'attribution de points de retraite en cas d'activité partielle, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015
PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650064M

IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FEC CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Prorogation pour l'année 2016 du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015

Au premier alinéa de l'article 4 du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015, les mots « 31 décembre 2015 » sont remplacés par « 31 décembre 2016 ».

Article 2

Dispositions diverses

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1650053M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 685
	2	110	18 930
II	1	125	19 585
	2	140	21 810

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	23 290
	2	165	25 340
IV		180	27 460

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Toulouse, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1650054M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 685
B	19 540
C	21 200
D	23 250

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
E	25 645
F	29 135
G	31 865
H	33 150

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 505,25
G	36 644,75
H	38 122,50

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2016
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1650055M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO BTP ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2016 comme suit.

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	REPAS
1A (0 à 5 km)	1,89	3,04	11,10
1B (5 à 10 km)	1,89	3,04	
2 (10 à 20 km)	3,89	6,09	
3 (20 à 30 km)	5,09	9,10	
4 (30 à 40 km)	6,68	12,15	
5 (40 à 50 km)	8,42	15,17	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Toulouse, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650074M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Le chapitre VI « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

« PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace les précédents accords portant sur la formation professionnelle continue, à savoir l'accord du 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la profession, ainsi que l'accord du 21 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il intègre les nouveaux développements issus de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des textes réglementaires pris pour son application.

Les parties signataires souhaitent à nouveau réaffirmer l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, la branche a souhaité se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle avec :

- la définition d'axes prioritaires en matière de formation professionnelle continue ;
- le développement des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- la désignation d'un OPCA unique pour tous les secteurs d'activité et entreprises de la profession ;
- au sein de cet OPCA, la constitution d'une section paritaire sectorielle chargée de la mise en œuvre de la politique définie au niveau de la branche et de la CPNE.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article I.2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION

Article VI.1

Voies d'accès : formation et recrutement

Article VI.1.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après. La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

1.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications visées ci-dessous et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles de son bénéficiaire. Les qualifications que le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir sont les suivantes :

- soit une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Il associe 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.

1.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

1.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur, assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir une activité professionnelle en relation avec cet objectif ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation s'appuie notamment sur la personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques donnent lieu à la signature entre l'entreprise et l'organisme de formation d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

1.4. Durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu conformément aux dispositions légales pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées (du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée) peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les personnes visant l'obtention d'une certification publique ;
- les personnes souhaitant préparer :
 - l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
 - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si, conformément à l'article L. 6325-7 du code du travail :

- ayant obtenu la qualification visée, le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire ; l'OPCA détermine le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification ;

- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :
 - d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - de maternité, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle ;
 - de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle et/ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La préparation à un diplôme ou à un titre dans le cadre du contrat de professionnalisation est ouverte en priorité aux jeunes sans qualification.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée de la formation peut être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour :

- les personnes préparant l'un des certificats de qualification professionnelle préalablement mentionnés (CQP) ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou ceux visant des formations diplômantes ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, la durée des actions de formation ne peut être supérieure à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La prise en charge des dépenses de formation par l'OPCA se fera conformément aux dispositions arrêtées par l'OPCA compétent en veillant à accompagner la politique définie par la CPNE.

1.5. Fonction tutorale

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Au sein des petites entreprises, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences.

La fonction tutorale a pour objets :

- d'accompagner les bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise ;

- d’aider, d’informer et de guider les salariés de l’entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d’exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d’apprentissage ou de périodes de professionnalisation confondus. Il conserve la responsabilité de l’action pendant toute sa durée.

Lorsque c’est l’employeur qui assure la fonction tutorale, le nombre maximum de salariés suivis simultanément est limité à deux.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l’entreprise qui participent à l’acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l’initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l’organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l’exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d’être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l’exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d’une préparation et, si nécessaire, d’une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l’exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou des demandeurs d’emploi embauchés dans le cadre des contrats ou de l’action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée ou dans celui de dispositifs spécifiques d’insertion – pourront être prises en charge financièrement par l’OPCA compétent en application des textes réglementaires en vigueur, à l’exception des travailleurs non-salariés exerçant une fonction tutorale, qui ne pourront pas bénéficier de cette prise en charge.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l’exercice de la fonction tutorale puisse être mis en œuvre à chaque fois que celles-ci s’avèreront nécessaires.

A cet effet, toute personne désignée comme tuteur pourra bénéficier d’une formation prise en charge par l’OPCA, selon les règles et les modalités de l’OPCA.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d’une évolution de carrière des tuteurs et lors de l’entretien annuel d’évaluation.

1.6. Rémunération minimale

PÉRIODE DU CONTRAT ou de l’action de professionnalisation	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC OU DU SMC ⁽¹⁾			
	De 16 à 20 ans révolus	De 21 à 25 ans révolus	De 26 ans et plus	De 45 ans et plus
Pendant les 6 premiers mois	65 % du Smic ⁽²⁾	80 % du Smic ⁽³⁾	95 % du SMC	100 % du SMC
Au-delà du 6 ^e mois	65 % du SMC ⁽²⁾	80 % du SMC ⁽³⁾		

PÉRIODE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC OU DU SMC ⁽¹⁾			
	De 16 à 20 ans révolus	De 21 à 25 ans révolus	De 26 ans et plus	De 45 ans et plus
<p>(1) Salaire minimum conventionnel prévu, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant le contrat ou la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic.</p> <p>(2) Montant porté à 75 % lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau, ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>(3) Montant porté à 90 % lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau, ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>En cas de passage de 20 à 21 ans en cours de contrat de professionnalisation, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour d'anniversaire des 21 ans.</p>				

Article VI.1.2

Apprentissage

2.1. Modalités

La profession confirme son attachement à la formation par l'apprentissage et considère que tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être développés par l'apprentissage.

Toute entreprise peut engager un apprenti dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier, dans les limites et selon les conditions prévues par la loi, afin de tenir compte du niveau initial de compétences des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Pour l'exercice de son activité dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage choisi par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation.

L'employeur veillera à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il sera tenu compte de l'efficacité de son action en tant que maître d'apprentissage pour son évaluation professionnelle.

Afin de pouvoir être désigné maître d'apprentissage, l'intéressé doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme/titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en relation avec la qualification visée ;
- justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme/titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi ou de l'insertion ;
- posséder une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme/titre préparé après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'employeur peut assurer lui-même l'accompagnement s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences.

Il appartient au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services de l'entreprise :

- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis préprofessionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA) afin de suivre la progression de la formation.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail et de la formation professionnelle des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

2.2. Rémunération

Sous réserve de dispositions législatives et réglementaires plus favorables, l'apprenti est rémunéré selon les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

ANNÉE DU CONTRAT	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC ⁽¹⁾		
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re} année	30	46	58
2 ^e année	42	54	66
3 ^e année	58	70	83

(1) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic.

2.3. Financement

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à l'OCTA, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou à plusieurs centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent d'affecter une partie du 0,68 % consacré à la professionnalisation au fonctionnement des CFA, en fonction des besoins en financement de ces deux modalités d'alternance, que les travaux de l'observatoire et de la CPNE mettront en évidence. Ce pourcentage ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette affectation seront déterminés par la CPNE en application de l'article R. 6332-81 du code du travail et transmis à l'OPCA de la branche.

2.4. Versement de la taxe d'apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur verse un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage dans lequel est inscrit l'apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Jusqu'à présent, et par arrêté interministériel du 10 février 2006 (*Journal officiel* du 15 février 2006), le conseil national des vins et spiritueux était agréé au niveau national à collecter les versements des

entreprises relevant du secteur d'activité des industries et commerces en gros de vins, spiritueux, cidres, jus de fruits et sirops, et donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Par conséquent, le conseil national des vins et spiritueux, OCTA unique au niveau de la profession, était le seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) peuvent être habilités par l'Etat à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Par conséquent, les parties signataires veilleront à ce que l'OPCA de la branche collecte la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, à compter de la collecte de l'année 2016 au titre de l'année 2015.

Cette désignation ne s'oppose nullement au principe de libre affectation des fonds disponibles de la part des entreprises auprès d'établissements de leur choix.

Les parties signataires désignent comme OCTA unique au niveau de la profession le FAFSEA, seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord à compter de la collecte de l'année 2016 au titre de l'année 2015.

2.4.1. Groupe technique paritaire de répartition des fonds libres

La branche veillera à ce qu'un groupe technique paritaire soit chargé de la répartition des sommes non affectées par les entreprises, collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

2.4.2. Composition

Le groupe technique paritaire est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions du groupe technique qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Article VI.2

Voies d'accès : formation et adaptation/évolution professionnelles

Article VI.2.1

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur.

2. Les actions liées au développement des compétences des salariés :

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, et ce pour une durée maximale de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année.

L'accord écrit du salarié est alors nécessaire.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque la formation ayant pour objet le développement des compétences a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, sur la prise en compte des efforts du salarié.

Les actions de développement des compétences prennent en compte en priorité les axes de développement identifiés par les partenaires sociaux de la branche (cf. art. VI.3.1).

Article VI.2.2

Compte personnel de formation (CPF)

En application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et de ses décrets d'application, le CPF est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

Désormais, chaque personne bénéficie dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue "à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formations".

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2015. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont portées au crédit du CPF et sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 dans les conditions du CPF.

Le compte personnel est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Le compte est transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut être débité qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également les informations sur les formations éligibles et les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

2.1. Formations éligibles au CPF

2.1.1. Catégories de formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les suivantes :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini à l'article D. 6113-1 du code du travail ;
2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

3. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'association gestionnaire du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées aux 3, 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins l'une des trois listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des vins et spiritueux pour les salariés des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ;
- la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

2.1.2. Rôle de la CPNE des vins et spiritueux

La CPNE des vins et spiritueux est compétente pour mettre à jour au moins une fois par an la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour le secteur, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Par application de l'article L. 6321-1 du code du travail, les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNE ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

A contrario, les formations éligibles au CPF doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait donc l'objet d'une décision de la CPNE des vins et spiritueux.

2.2. Alimentation du CPF

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année. 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.

Les heures de formation acquises au titre du DIF et non utilisées par les salariés jusqu'au 31 décembre 2014 ayant été transférées, celles-ci seront mobilisées en priorité, dans le cadre du CPF. Ces heures seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020, dans les mêmes conditions et limites que les heures créditées sur le CPF.

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 de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Par ailleurs, il existe un abondement "correctif" du CPF lié à l'entretien professionnel. En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou 130 heures pour un salarié à temps partiel lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail et d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation telle que définie par le code du travail, des éléments de certification par la formation ou par la VAE, ou une progression salariale ou professionnelle.

Ces heures supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures.

2.3. Mobilisation du CPF

2.3.1. Mobilisation en tout ou partie sur du temps de travail

Par application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par son titulaire, qu'il soit salarié ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Ce compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire du compte, son refus de le mobiliser ne constituant pas une faute.

Dans le cadre des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Par application de l'article R. 6323-4 du code du travail, le salarié doit faire sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini à l'article D. 6113-1 du code du travail ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE dans des conditions définies par les dispositions légales en vigueur ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'abondement "correctif" lié à l'entretien professionnel conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail (cf. art. VI.2.9.2 du présent accord).

Pour rappel, en vertu de l'article L. 6321-1 du code du travail, les heures inscrites sur le CPF ne peuvent pas être mobilisées pour des formations d'adaptation au poste.

En effet, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de l'obligation légale pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail sont prévues par le plan de formation.

2.3.2. Mobilisation en dehors du temps de travail

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

2.4. Financement du CPF par l'OPCA de branche

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge :

- par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur la gestion interne du financement du CPF conformément à l'article L. 6331-10 du code du travail.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par l'accord d'entreprise ;

- par l'OPCA de la branche, sous réserve de la vérification, avant le début de la formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA de la branche est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Dès lors, et en l'absence d'accord d'entreprise, l'OPCA de la branche pourra prendre la décision d'une prise en charge partielle de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF.

2.5. Information sur le CPF

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'OPCA de la branche mette en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet.

Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF et sur les modalités de mobilisation du compte.

Article VI.2.3

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Objet et conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service 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.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (cf. art. L. 5132-4 du code du travail).

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire en lui permettant :

- d'acquérir une qualification soit enregistrée dans le RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

- de bénéficier d’une action de formation permettant l’accès au socle de connaissances et de compétences défini à l’article D. 6113-1 du code du travail ;
- de bénéficier d’une action permettant l’accès à une certification inscrite à l’inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d’heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire conformément à l’article L. 6324-1 du code du travail.

L’accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l’entretien professionnel prévu à l’article VI.2.9 du présent accord. L’employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d’absence simultanée de 2 % des effectifs salariés.

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 des périodes de professionnalisation d’au moins deux salariés.

Durée des périodes de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est égale, pour chaque salarié, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires conformément à l’article D. 6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d’un commun accord entre l’employeur et le salarié, en cohérence avec l’objectif de professionnalisation déterminé.

Cette durée minimale ne s’applique pas pour :

- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- les bilans de compétences ;
- les périodes de professionnalisation des salariés âgés d’au moins 45 ans ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- les formations financées dans le cadre de l’abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation, du dernier alinéa de l’article L. 6324-1 du code du travail.

Prise en charge par l’OPCA de branche des périodes de professionnalisation

La CPNE définit les objectifs de professionnalisation des actions de formation ouvertes à la période de professionnalisation, examine les conditions techniques de mise en œuvre des actions de formation en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités, les critères et l’échéancier au regard duquel l’OPCA examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent être financées par l’OPCA de la branche, en application des règles arrêtées par son conseil d’administration paritaire.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d’année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d’administration de l’OPCA de la branche. La CPNE sera informée de cette décision.

Article VI.2.4

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objets de permettre à tout salarié d’analyser ses compétences professionnelles et individuelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétences ou dans le cadre du plan de formation.

Les conditions d'exercice du congé de bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, prise en charge de l'action de bilan, rémunération...) sont fixées par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation.

Article VI.2.5

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Les salariés de la branche peuvent bénéficier d'un CEP mis en œuvre par l'OPCA de branche, le FAFSEA, en sa qualité d'OPACIF.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de services du CEP est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail ; il se structure autour de trois niveaux : un accueil individualisé, un conseil personnalisé et un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

Lors de la troisième étape, le conseiller et le salarié vont établir un plan d'action qui peut prévoir la mise en place de prestations complémentaires comme, par exemple, un bilan de compétences. Dans cette hypothèse, le CEP est complémentaire à la réalisation d'un tel bilan.

Article VI.2.6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et encouragent son développement dans les entreprises de la branche. De nombreux salariés n'étant pas titulaires d'une certification en lien avec l'emploi occupé, ce dispositif leur permet d'obtenir la sécurisation de leurs compétences par une certification, ce qui participe à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

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

L'accompagnement à la VAE est notamment éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Les parties signataires s'engagent, après en avoir négocié et fixé les modalités de mise en œuvre, à développer l'information des salariés et des entreprises, via notamment l'OPCA de la branche, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

Les entreprises peuvent apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à leur niveau.

Les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise seront arrêtées par la CPNE, puis transmises à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire sectorielle.

Article VI.2.7

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

7.1. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

1. Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les CQP ainsi créés sont ouverts à toutes les entreprises et aux salariés remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences.

2. Les CQP reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

Les CQP peuvent également être obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail.

Les informations relatives à ce dispositif et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPCA de la branche.

7.2. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

1. Les parties signataires peuvent mandater la CPNE en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP.

2. La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la CPNE. L'OPCA de branche apporte à la CPNE toute son ingénierie en matière de montage de CQP.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- les connaissances et aptitudes professionnelles nécessaires et leur évaluation.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et, en tant que de besoin, à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

3. Afin de s'assurer de l'éligibilité des CQP au compte personnel de formation, le conseil national des vins et spiritueux en qualité de secrétariat de la CPNE veillera à ce qu'une demande d'enregistrement au RNCP soit établie pour chacun des CQP validés par les partenaires sociaux de la branche.

7.3. Mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle

1. La préparation d'un CQP peut être proposée aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, éventuellement sur demande de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

2. Pour les salariés de la profession, la demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la CPNE qui en assure la transmission à l'OPCA de la branche.

La préparation des CQP est organisée par l'OPCA de la branche dans les conditions prévues par le cahier des charges visé ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la CPNE peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

3. Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNE qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation des épreuves, un jury est constitué de cinq membres comprenant :

- un représentant d'une entreprise de la profession ; ce représentant ne peut pas participer aux délibérations du jury si le candidat appartient à cette entreprise ;
- un formateur ;
- un conseiller de l'OPCA de branche ;
- un professionnel désigné par le conseil national des vins et spiritueux, qui assure la présidence du jury ;
- un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle.

Le jury décide de l'attribution du certificat de qualification professionnelle.

A défaut, le jury peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention du certificat de qualification postulé. Il se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de 5 ans à compter de la notification de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de ce diplôme, titre ou certificat de qualification.

Le jury ne peut valablement délibérer que s'il réunit au moins quatre de ses membres ; en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

La décision de validation prise par le jury est notifiée au candidat et à l'entreprise où ce dernier exerce son activité par le président de la CPNE.

La CPNE délivre les CQP répondant aux conditions du présent accord. Ces certificats sont imprimés à entête de la CPNE.

7.4. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Compte tenu des dispositions de la convention collective nationale des vins et spiritueux et de la méthode d'évaluation-classification des emplois annexée à ladite convention, les parties rappellent que les emplois sont classés par référence aux caractéristiques et aux exigences requises par les postes de travail auxquels ils sont effectivement affectés et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Pour l'analyse des postes de travail nécessitant l'acquisition d'un CQP par le salarié, les entreprises se conformeront au cahier des charges visé au point 7.2 ci-dessus.

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale du 13 février 1969 modifiée.

Article VI.2.8

Socle de connaissances et de compétences

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail comme étant "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". Si ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel, il doit aussi être utile à la vie sociale, civique et culturelle de la personne.

Pour rappel, dès lors que le salarié souhaite utiliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Toutefois, lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, cet accord porte uniquement sur le calendrier.

Ce socle est constitué des sept modules suivants :

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

Des modules complémentaires peuvent être ajoutés à l'initiative des régions, notamment pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres et comprendre une évaluation préalable du bénéficiaire de l'action. L'objectif étant de permettre la mise en place de parcours individualisés et modularisés afin que chacun puisse bénéficier de formations appropriées pour parvenir à acquérir l'ensemble du contenu du socle.

Le socle fait l'objet d'une certification recensée à l'inventaire de la CNCP et éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le CPF.

Article VI.2.9

Entretien professionnel

9.1. Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé à l'occasion de son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

A défaut d'accord d'entreprise conclu sur ce sujet, l'entretien professionnel se déroulera dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

L'entretien se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite dont une copie est remise au salarié et respecter les principes de confidentialité ;

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

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

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

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

Au cours de cet entretien seront abordées également, si le salarié le souhaite, ses initiatives pour la mobilisation de son compte personnel de formation visé à l'article VI.2.2 ci-dessus.

Une plaquette d'information, un guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel, ainsi que des supports d'entretien sont disponibles sur le site internet de l'OPCA de branche.

Entretien professionnel systématique au retour de certains congés

Par application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue des périodes suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- arrêt longue maladie ;
- mandat syndical.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

9.2. Bilan récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article 9.1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et par application de l'article L. 6323-13 du code du travail, le CPF du salarié est abondé lorsque, au cours des 6 dernières années, il n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par le code du travail ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (ne sont considérés comme progression salariale ni la prime d'ancienneté, ni l'impact d'une augmentation des minima conventionnels

sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification).

Ce bilan récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Si ce dernier n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son CPF sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail.

DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dispose de prérogatives en matière de formation professionnelle. Ainsi, le comité d'entreprise assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Il est également consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle des salariés.

Plus généralement, les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans le cadre de l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et de l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

Article VI.3.1

Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations générales de la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

Les orientations de la formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques.

Article VI.3.2

Programme pluriannuel

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation prenant en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article VI.3.3

Plan de formation

Dans toute entreprise où un comité d'entreprise a été constitué, celui-ci doit régulièrement être consulté par l'employeur afin d'émettre un avis, année après année, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan pour l'année à venir.

A cette occasion, le comité d'entreprise doit également donner son avis sur les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation ainsi que sur les contrats et les périodes de professionnalisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles d'au moins 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce plan de formation dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article VI.3.4

Apprentissage

La consultation et l'information du comité d'entreprise ou d'établissement sur l'apprentissage interviennent dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article VI.3.5

Modalités d'information du comité d'entreprise

En vue des deux consultations annuelles liées à la formation professionnelle, à savoir la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'information préalable du comité d'entreprise se fera via la base de données économiques et sociales (BDES).

La liste des informations à communiquer est définie par décret, en application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la réunion.

Article VI.3.6

Commission formation

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation.

La commission formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des personnes en situation de handicap.

Les commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services formation des entreprises ou des établissements.

Chaque membre des commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement disposera pour exercer sa mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les réunions de la commission et sa composition. Dans le cas où la commission

formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus pour celle-ci seront dévolues au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article VI.3.7

Formations initiales sous statut scolaire

1. Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

2. Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés, et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- le nombre de jeunes concernés ;
- les postes et services auxquels ils sont affectés pendant leur période de formation ;
- la progression selon laquelle est organisée cette période de formation ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article VI.4.1

OPCA de la branche

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique dont le taux varie en fonction de leur taille.

A cet effet, les parties signataires désignent le FAFSEA comme OPCA de la branche auquel elles décident d'adhérer. Les versements des entreprises au FAFSEA s'effectuent dans les conditions fixées à l'article VI.4.2.

Les partenaires sociaux représentant la branche au sein du conseil d'administration de l'OPCA s'assureront que, en contrepartie de ces versements et en tenant compte des priorités fixées par la branche, ce dernier prenne en charge le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

Article VI.4.2

Contributions obligatoires des entreprises

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue en versant une contribution unique à l'OPCA désigné par la branche, dont le montant varie selon la taille de l'entreprise.

Le montant de cette contribution unique est déterminé par l'application à la masse salariale versée pendant l'année civile d'un taux qui varie selon que l'entreprise compte moins de 10 salariés ou au

moins 10 salariés. Un dispositif d'allègement est toutefois applicable en cas de franchissement de ce seuil.

Le montant de la contribution versée par l'employeur est régi par les articles L. 6331-2 et R. 6331-2 pour les employeurs de moins de 10 salariés et par les articles L. 6331-9 et R. 6331-9 pour les employeurs de 10 salariés et plus.

Article VI.4.3

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre tous les dispositifs nécessaires afin de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNE de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche.

Article VI.4.4

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

BRANCHE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article VI.5.1

Objectifs d'employabilité dans la branche au travers d'une formation professionnelle déployée

Dans le but de se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle continue, les parties signataires souhaitent promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement en continu des connaissances des salariés.

La modernisation des entreprises, la modification de leur environnement, les évolutions technologiques et les éventuelles nécessités de reconversion requièrent une stratégie ambitieuse de formation professionnelle et conduisent la branche à se concentrer sur l'anticipation de l'évolution des métiers.

Les objectifs de professionnalisation et axes prioritaires dans la branche portent sur :

1. L'élévation des compétences des salariés par :
 - le développement des connaissances scientifiques, techniques et informatiques permettant de s'inscrire dans les évolutions technologiques et l'expertise métier ;
 - l'acquisition de connaissances techniques donnant les moyens de réagir aux anomalies ;
 - les nouvelles techniques de fabrication, de production, de commercialisation, de vente et de gestion sur le marché intérieur, et plus particulièrement à l'exportation ;
 - le développement de la connaissance de langues étrangères, prioritairement pour les personnels concernés par l'exportation.

2. L'animation des personnels par :

- une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes ;
- une meilleure préparation de l'encadrement à la conduite du changement ;
- une meilleure sensibilisation de l'encadrement à la gestion des seniors, à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la santé au travail.

3. La meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement par :

- le développement des formations visant à mieux comprendre les produits et process ;
- le développement de la capacité du personnel de production et de maintenance à participer à la rédaction des cahiers des charges des futurs équipements ;
- le développement des démarches de type "assurance qualité" et la diffusion de l'esprit qualité, portant aussi bien sur la qualité des produits et des services que sur celle de la gestion, l'organisation du travail ainsi que sur toutes les questions concernant l'hygiène et la sécurité ;
- la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement ;
- la connaissance de l'entreprise, et plus particulièrement ses relations avec l'amont (les fournisseurs) et l'aval (la distribution).

Une attention particulière sera apportée aux besoins de formation concernant les salariés les moins qualifiés (niveau V ou qualification inférieure) et les emplois les plus sensibles ou en difficulté.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, qui, peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux conduits par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. VI.3.4).

Article VI.5.2

Conseil et diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPME

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics sont mis en œuvre par l'OPCA de la branche ; ils doivent permettre aux entreprises de se faire accompagner et conseiller pour répondre à une problématique identifiée en ressources humaines et améliorer la gestion de leurs compétences, ces diagnostics pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission.

Article VI.5.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

3.1. Composition

La CPNE est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration éventuels des membres de la CPNE appartenant au collège salariés sont pris en charge conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2 "Autres réunions paritaires" de l'annexe à l'accord sur le dialogue social du 20 octobre 2010 (annexe II de la présente convention).

Le temps passé aux réunions de la CPNE, sur convocation de son secrétariat, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

3.2. Missions

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance qu'ils attachent aux missions de la CPNE, telles que prévues par le présent accord et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Ils donnent délégation à la CPNE pour traiter de tous les sujets qui lui sont renvoyés dans le présent accord.

La CPNE est régulièrement informée des problèmes généraux de l'emploi au niveau de la branche professionnelle, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en œuvre pour développer les formations correspondantes.

La CPNE s'attache à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation jugés prioritaires par l'article VI.5.1.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la profession, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. VI.5.4 [4.2] du présent accord) dont elle définit le programme annuel ou pluriannuel.

Dans ce cadre, le rôle de la CPNE est notamment :

- de proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des contrats de professionnalisation ;
- de dresser la liste des actions éligibles au compte personnel de formation et spécifiques à la branche ;
- de définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de prise en charge présentées au titre de la période de professionnalisation par les entreprises ; de proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des périodes de professionnalisation ;
- de décider de la création et de participer, avec l'aide de l'OPCA de la branche, à l'élaboration des certificats de qualification professionnelle ; d'en délivrer le certificat ;
- d'arrêter les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise ;
- d'examiner périodiquement les objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation ;
- de définir le cahier des charges permettant la prise en charge des coûts de diagnostic des entreprises en matière de GPEC ;
- d'assurer le suivi et l'évaluation du présent accord.

3.3. Réunions

La CPNE se réunit au moins deux fois par an au minimum. Ses décisions, prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés, font l'objet d'un compte rendu établi par son secrétariat (assuré par le conseil national des vins et spiritueux).

Les décisions de la CPNE, dès lors qu'elles sont susceptibles de concerner l'OPCA de la branche, sont communiquées à celui-ci ainsi qu'aux membres de la section paritaire sectorielle (cf. art. VI.5.5 [5.2]).

Un représentant de l'OPCA de la branche peut être invité aux réunions de la CPNE selon les sujets mis à l'ordre du jour.

4.1. Composition

Au sein de la CPNE demeure un observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est composé :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- d'un nombre équivalent de représentants du conseil national des vins et spiritueux ;
- d'un observateur et conseiller appartenant à l'OPCA de la branche.

Les séances sont présidées alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

4.2. Missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- information de la branche et études qualitatives et quantitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les évolutions à venir des différents métiers ;
- contribution à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualifications, de besoins de formation et susciter si nécessaire des offres de formation adaptées ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés ;
- communiquer auprès de la branche les travaux sur lesquels celle-ci pourra s'appuyer, afin de se doter d'une véritable politique sectorielle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le programme annuel ou pluriannuel de l'observatoire est défini par la CPNE.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE à la fin de leur réalisation.

L'observatoire, après validation de la CPNE, met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de la branche.

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire :

- établit le cahier des charges des études décidées et choisit le prestataire sur appel d'offres, contrôle les objectifs, suit et valide les travaux ;
- donne son avis sur le programme de travail établi annuellement et sur le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- définit les modalités de la communication des résultats aux entreprises de la branche et aux institutions représentatives du personnel.

4.3. Réunions

L'observatoire se réunit dans la mesure du possible une fois par an.

Les décisions de l'observatoire sont prises à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par le conseil national des vins et spiritueux.

4.4. Financement des travaux de l'observatoire

La CPNE, ou par délégation l'observatoire, détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière nécessaire demandée à l'OPCA de la branche pour la prise en charge des travaux de l'observatoire, cela dans le respect des limites réglementaires.

Article VI.5.5

OPCA compétent

5.1. Rôle et missions

En parallèle et complément de sa mission générale de collecte, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue et de financement des actions de formation, l'OPCA de la branche doit également :

1. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
2. Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation et compte tenu des actions de formation jugées prioritaires (cf. art. VI.5.1) ;
3. Informer, sensibiliser, accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Dans ce domaine, une attention particulière sera portée aux très petites, petites et moyennes entreprises en développant un véritable service de proximité ;
4. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent. L'OPCA de la branche prend en charge les coûts de diagnostic des entreprises de moins de 50 salariés en matière de GPEC. Cette prise en charge s'effectue sur la base d'un cahier des charges défini à cette fin par la CPNE et transmis à l'OPCA de la branche.
5. Mobiliser si nécessaire des financements complémentaires incluant les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, les financements complémentaires notamment de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Pour mener à bien les missions ci-dessus, l'OPCA de la branche développe un véritable service de conseil et d'accompagnement tant auprès de la branche professionnelle que des entreprises qui la composent.

Ainsi, concernant la branche professionnelle, l'OPCA :

- conseille et accompagne la branche pour tout montage de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;
- accompagne la branche dans sa communication aux entreprises ;
- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- réalise un suivi régulier quantitatif et qualitatif des montants collectés et des dépenses de formation ainsi qu'un bilan annuel détaillé ;
- accompagne la branche dans la recherche de cofinancements (projets au FPSPP, représentation de la branche au niveau des collectivités territoriales et locales, projets aux fonds européens) ;
- accompagne l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications et, le cas échéant la CPNE dans la réalisation de leurs travaux.

Au niveau des entreprises, l'OPCA :

- informe les entreprises sur la politique de la branche et sur les critères de prise en charge ;
- sensibilise les TPE au développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- facilite aux entreprises les démarches administratives liées à la formation ;
- favorise la conduite de projets et accompagne les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;
- structure et propose aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;
- recherche des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise ;
- accompagne les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

5.2. Section paritaire sectorielle

Au sein de l'OPCA de la branche, une section paritaire distincte propre à la profession est maintenue, tant que celle-ci est prévue dans l'accord constitutif de l'OPCA de branche.

La section paritaire sectorielle sera composée paritairement d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants du CNVS.

En outre, les problématiques et enjeux relatifs à l'emploi et à la formation étant très étroitement liés, les parties conviennent que les représentants désignés au sein de la section paritaire sectorielle pourront être les mêmes que ceux qui siègent au sein de la CPNE.

Ses missions seront notamment les suivantes :

- mettre en œuvre au sein de l'OPCA la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE de la branche et/ou par les dispositions conventionnelles de la branche dans ce domaine ;
- gérer, par mandat et délégation du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect du principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue, les fonds collectés au sein de la branche professionnelle. Ainsi, dans ce cadre :
 - définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
 - mettre en œuvre les règles, les priorités, les critères, les conditions et les taux de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
 - réviser, si nécessaire, et à périodicité régulière, le budget prévisionnel au vu des éléments de suivi budgétaire transmis par l'OPCA ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition ;
- assurer un suivi quantitatif et qualitatif, un bilan et le contrôle des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre tout plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins et décisions déterminés par la CPNE.

5.3. Groupe(s) de travail paritaire(s) sectoriel(s)

Lorsqu'il existe à la date de signature du présent accord, le groupe de travail paritaire sectoriel peut faire des propositions en matière de formation auprès de la CPNE des vins et spiritueux, qui se charge de les examiner et de les porter à la connaissance du conseil d'administration de l'OPCA. »

Article 2

Suivi et évaluation

Les parties signataires conviennent que le suivi et l'évaluation du présent accord se feront dans le cadre de la CPNE.

Celle-ci pourra utiliser les travaux menés par l'observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications ainsi que les données régulières transmises par l'OPCA aux membres de la section paritaire sectorielle constituée en son sein.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt. – Extension

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

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 12 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 14 du 28 septembre 2015	102
Conchyliculture : accord national du 7 octobre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé de la branche conchylicole	111
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 135 du 21 octobre 2015	119
Exploitations agricoles et CUMA (Picardie), exploitations de cultures spécialisées (Aisne), entreprises des territoires (Picardie) et propriétaires forestiers (Aisne) : avenant n° 2 du 19 juin 2015	121
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 99 du 21 janvier 2015	125
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 100 du 3 juillet 2015	127
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 199 du 16 juin 2015	129
Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Vendée) : avenant n° 2 du 6 juillet 2015	131
Protection sociale complémentaire (exploitations agricoles et CUMA [Vendée]) : avenant n° 3 du 16 octobre 2015	133

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 14 DU 28 SEPTEMBRE 2015

NOR : AGRS1697020M
IDCC : 7013, 7014

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les garanties frais de santé définies à l'accord national du 8 juin 1989 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 avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables).

Article 1^{er}

Modification des garanties frais de santé

Le paragraphe 4 de l'article 2 de l'accord national du 8 juin 1989, relatif aux garanties frais de santé, est rédigé comme suit :

« 4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

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

4.2. Niveau des prestations

Le présent régime est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

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.

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.

Chaque bénéficiaire affilié au régime bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		100% BR	
Forfait hospitalier engagé		100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		1% du PMSS par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		Néant	
Transport remboursé SS			
Transport		100% BR	
Actes médicaux			
Généralistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR	
Spécialistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% 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 anti-grippe et autres		Néant	
Sevrage tabagique		Néant	
Contraception prescrite		Néant	
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives		250% BR	
Orthopédie & autres prothèses		250% BR	

(*) Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires**	420% BR	
Inlay simple, Onlay**	420% BR	
Prothèses dentaires**	420% BR	
Inlay core et inlay à clavettes**	420% BR	
Orthodontie**	420% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Néant	
Prothèses dentaires (2)	Néant	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Néant	
(**) Lorsque le régime de base effectue ses remboursements au titre du risque « Accident du Travail » le taux de prise est limité à 400% de la BR y compris le remboursement du régime de base.		
(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 + 3% du PMSS
Monture enfant	RSS + 3% du PMSS
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 3% du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 3% du PMSS par année civile

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par 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 CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< 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 FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	105€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	105€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< 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	Montant en € par 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 FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	65€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		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	100% BR	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant	
Médecines hors nomenclature		
Ostéopathie		
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)	100% BR	
<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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. 		

Abréviations :

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).

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non

consécutives à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

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

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

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

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

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

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

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, 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 au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra 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.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2. »

Article 2

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. – Les 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 l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord national du 8 juin 1989.

Fait à Paris, le 28 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;

Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

Convention collective nationale
IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE
(19 octobre 2000)

(Etendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

ACCORD NATIONAL DU 7 OCTOBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DE LA BRANCHE CONCHYLICOLE

NOR : AGRS1697012M
IDCC : 7019

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 conchyicole 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 la conchyliculture 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.

Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la conchyliculture.

Le présent accord n'a pas pour objectif de recommander ou de désigner un organisme assurant les garanties du régime complémentaire frais de santé décrites ci-après. Ces garanties pourront être néanmoins reprises par le SNEC dans le cadre d'une proposition labellisée proposée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire frais de santé institué dans le présent accord.

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 minimales du régime et financement minimal de l'employeur notamment). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Nonobstant les dispositions précédentes, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui sont dotées d'un dispositif de frais de santé globalement plus favorable.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche.

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

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6-2° du code de la sécurité sociale (détail de cet article en annexe I), à l'exception du R. 242-1-6-2° b) dans lequel les mots « 12 mois » sont remplacés par les mots « 6 mois ».

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.

En aucune manière, 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 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, 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 par 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 et sont détaillées en annexe II.

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 soin 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

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord 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.

Article 8

Obligations d'information

Les parties signataires 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 parties signataires 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 d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira au moins 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.

Article 10

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 11

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 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 7 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicats de salariés :

UM CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

ANNEXE I
ARTICLE R. 242-1-6-2°

« Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des 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 ;

b) Des 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 ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

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

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

ANNEXE II

DÉTAIL DES GARANTIES DU RÉGIME CONVENTIONNEL

Les prestations, exprimées en pourcentage de la base de remboursement, intègrent les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et ne s'ajoutent pas à ceux-ci.

Les prestations, exprimées en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, s'entendent en complément des remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie. Elles n'intègrent donc pas les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et s'ajoutent à ceux-ci.

Les prestations versées, cumulées à celles du régime obligatoire d'assurance maladie, sont limitées en tout état de cause aux frais réellement engagés par le membre participant ou par ses ayants droit.

Nature des frais	Prestations
	Base obligatoire
Soins courants	
Consultations médicales et visites médicales du généraliste et du spécialiste :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Actes techniques médicaux :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Frais d'analyses médicales, d'exams de laboratoire et de biologie médicale	100 % BR
Actes d'auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Franchise pour actes techniques	18 €
Prothèses médicales non dentaires prises en charge par le RO :	
✓ Appareil auditif : ✓ Appareil orthopédique : ✓ Fournitures et appareillages médicaux non dentaires :	100 % BR
Médecine douce	
Ostéopathie – Homéopathie – Chiropractie - Acupuncture	1,5 % PMSS par année civile et par bénéficiaire toutes spécialités confondues
Médicaments	
Frais pharmaceutiques, prescrits médicalement, pris en charge par le RO	100% BR
Optique	Dans la limite d'un équipement (1 monture + 2 verres) toutes les 2 années dites glissantes, décomptées à partir de la date d'acquisition dudit équipement, par bénéficiaire âgé de 18 ans ou plus. En cas d'évolution du défaut visuel ou pour un bénéficiaire âgé de moins de 18 ans, cette limitation est ramenée à une année.
Monture et verres pris en charge par le RO :	
✓ 1 monture + 2 verres simples	100 €
✓ 1 monture + 2 verres complexes	200 €
✓ 1 monture + 2 verres hypercomplexes	200 €
✓ 1 monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	150 €
✓ 1 monture + 1 verre simple et 1 verre hypercomplexe	150 €
✓ 1 monture + 1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	200 €
En tout état de cause, quel que soit le niveau de correction du défaut visuel, le remboursement de la monture prise en charge par le RO ne pourra excéder 150 €.	
Verre simple :	verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 ET dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.
Verre complexe :	verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 OU dont le cylindre est supérieur à + 4 OU multifocal ou progressif.
Verre hypercomplexe :	verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 OU verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8.
LENTILLES CORRECTRICES PRISES EN CHARGE PAR LE RO	100 % BR
LENTILLES CORRECTRICES NON PRISES EN CHARGE PAR LE RO	Néant par année civile et par bénéficiaire
Dentaire	Le cumul des remboursements prévus au titre des prothèses dentaires prises en charge par le RO est limité à 150 % PMSS par année civile et par bénéficiaire. Au-delà de cette limitation, et dans le cadre du respect des obligations relatives au panier de soins, les prothèses dentaires prises en charge par le RO seront remboursées à hauteur de 1252% BR.
Actes dentaires pris en charge par le RO (y compris inlay/onlay)	100 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par le RO (y compris couronne sur implant)	125 % BR
Traitement orthodontique pris en charge par le RO	125 % BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)	
Frais de séjour - Frais de salle d'opération	100 % BR
Honoraires du ou des praticiens - Actes de chirurgie, d'anesthésie et de réanimation :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100% BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Franchise pour actes techniques	18 €
Frais de transport	

Frais de transport, prescrits médicalement, pris en charge par le RO	100 % BR
Prestations de prévention	
Dépistage, tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Bilan initial des troubles du langage oral et écrit (avant 14 ans)	100 % BR
Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans et tous les 6 ans :	
✓ Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
✓ Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Vaccins :	
✓ Diphtérie, tétanos, poliomyélite (tout âge) ;	
✓ Coqueluche (avant 14 ans) ;	
✓ Hépatite B (avant 14 ans) ;	
✓ BCG (avant 6 ans) ;	
✓ Rubéole (pour certaines femmes) ;	
✓ Haemophilus influenzae B ;	
✓ Vaccins contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois)	100 % BR
Détartrage complet sus et sous gingival (effectué en 2 séances au maximum)	100 % BR
Scellement des sillons sur les molaires (avant 14 ans)	100 % BR

BR : base de remboursement.

FR : frais réels.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

RO : régime obligatoire.

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 135 DU 21 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697017M
IDCC : 9712

PRÉAMBULE

Suite à la signature de l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015, les partenaires sociaux de la branche signataires décident, par le présent avenant rectificatif, ce qui suit.

Article 1^{er}

Numérotation des articles

L'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 ayant fait l'objet d'une erreur matérielle dans la numérotation des articles qui en altère la lisibilité, les parties conviennent des rectifications suivantes :

- les termes « Article 1^{er} : Préambule » sont remplacés par le terme « Préambule » ;
- les termes « Article 2 : Mises à jour » sont remplacés par les termes « Article 1^{er} : Mises à jour » ;
- les termes « Article 3 : Prise en compte de la situation des salariés en cumul emploi-retraite » sont remplacés par les termes « Article 2 : Prise en compte de la situation des salariés en cumul emploi-retraite » ;
- les termes « Article 4 : Taux de cotisation » sont remplacés par les termes « Article 3 : Taux de cotisation » ;
- les termes « Article 5 : Dates d'effet. – Formalités administratives » sont remplacés par les termes « Article 4 : Dates d'effet. – Formalités administratives » ;
- le point 4.3 « Extension » est supprimé ;
- les termes « Article 6 » sont remplacés par les termes « Article 5 ».

Article 2

Modification du point 1.3 « Garantie incapacité temporaire de travail »

Les paragraphes « Point de départ de la garantie » et « Montant des prestations » du point 1.3 de l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 sont intégralement remplacés par les dispositions correspondantes issues de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, et reprises ci-dessous.

« Point de départ de la garantie :

A l'épuisement des premiers droits à 100 % acquis au titre du maintien de salaire et en complément des seconds droits à 66 % ou après une franchise fixe de 60 jours si le salarié n'a pas acquis l'ancienneté suffisante pour bénéficier de la garantie « maintien de salaire ».

Montant des prestations :

Le montant annuel des indemnités journalières représente 80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations versées par la caisse de la mutualité sociale agricole.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, d'ordre professionnel ou non, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement reçue s'il avait continué à travailler. Cette limite prend en compte les ressources suivantes : salaire à temps partiel en cas d'activité réduite, allocations de chômage, pensions de retraite.

Concernant les saisonniers, seuls sont pris en considération et donnent lieu à prestations les arrêts de travail se situant pendant la période du contrat de saison. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer dans leur rédaction initiale.

Article 3

Date d'application. – Publicité

Le présent avenant rectificatif étant inséparable de l'avenant n° 133, il s'appliquera dans les mêmes conditions que celui-ci, les parties signataires se chargeant d'effectuer toutes les démarches administratives nécessaires quant aux formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires, dont une version numérique, à la DIRECCTE, unité territoriale de la Saône-et-Loire.

Fait à Mâcon, le 21 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDSEA de Saône-et-Loire.

Syndicats de salariés :

UD CFDT de Saône-et-Loire ;

FNAF CGT ;

UD CFTC de Saône-et-Loire.

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Picardie et Aisne)
(17 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 4 février 2010,
Journal officiel du 13 février 2010)

AVENANT N° 2 DU 19 JUIN 2015

NOR : AGRS1697014M

PRÉAMBULE

Afin de se mettre en conformité avec la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord du 17 juin 2009.

Ainsi :

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

Article 1^{er}

Hausse des cotisations (financement de la portabilité)

Les dispositions du « 2. Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » de l'accord sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est de :

Taux global : 2,26 %, répartis comme suit :

- 2/3 à la charge des employeurs, soit 1,50 % ;
- 1/3 à la charge des salariés, soit 0,76 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,41	0,36	0,05
Incapacité temporaire :			
– mensualisation	0,52	0,52	–
– relais mensualisation	0,58	–	0,58
Assurance charges sociales patronales	0,17	0,17	–

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité permanente	0,58	0,45	0,13
Total	2,26	1,50	0,76

Article 2

Portabilité

Afin d'intégrer les dispositions relatives à la portabilité issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'accord est complété comme suit :

« Article 7 *ter*

Portabilité

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

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

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

Article 3

Annexe

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

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Date d'effet

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

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

Fait à Amiens, le 19 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- FRSEA de Picardie ;
- Entrepreneurs des territoires de Picardie ;
- FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;
- Fédération des propriétaires forestiers de l'Aisne.

Syndicats de salariés :

UR FGA CFDT ;
CFTC-Agri de Picardie ;
FGTA FO.

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ (ART. L. 911-8 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)

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

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

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

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

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

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

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1^{er} alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au 1^{er} alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA
(Orne)
(20 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 99 DU 21 JANVIER 2015

NOR : *AGRS1697015M*
IDCC : 9612

Entre :

La FDSEA de l'Orne ;

La FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

L'UD FO de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est inséré dans la convention collective un article 24 *bis* ainsi rédigé :

« Article 24 *bis*

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être mis en place dans les exploitations et entreprises agricoles selon les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 novembre 2011 à l'accord national du 19 septembre 2001 relatif au compte épargne-temps joint en annexe à l'avenant n° 99 du 21 janvier 2015. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Alençon, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Avenant n° 1 du 9 novembre 2011 à l'accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne-temps dans les exploitations et entreprises agricoles

Pour mémoire. Cet avenant a fait l'objet d'une publication dans ce bulletin (n° 2012-03) :

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2012/0003/boc_20120003_0000_0036.pdf

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA
(Orne)**

(20 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 100 DU 3 JUILLET 2015

NOR : AGRS1697016M
IDCC : 9612

Entre :

La FDSEA de l'Orne ;

La FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

L'UD FO de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions à l'alinéa 2 du paragraphe B « Travail à temps partiel » de l'article 14 sont modifiées comme suit :

« Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et doit comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle, avec la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (maximum = 1/3 de la durée du travail fixée au contrat). Chacune des heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée prévue au contrat donnera lieu à une majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures effectuées au-delà de 1/10 donnera lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- éventuellement, les conditions d'une modification possible de cette répartition (délai minimum de prévenance : 7 jours. »

Article 2

Les dispositions du paragraphe « Avantages en nature » de l'article 17.C « Cadres » sont modifiées comme suit :

« Il est en outre convenu qu'au titre des avantages en nature les cadres des premier et deuxième groupes pourront disposer, après accord avec l'employeur, de denrées produites sur l'exploitation nécessaires à leur alimentation. »

Article 3

Les dispositions du paragraphe C « Journaliers et salariés à temps partiel » de l'article 22 sont abrogées.

Article 4

Les dispositions du 3^e alinéa du paragraphe A « Personnel d'exécution » de l'article 27 « Rupture de contrat à durée indéterminée » sont modifiées comme suit :

« La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec avis de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis).

La durée du préavis, à l'issue de la période d'essai, est fixée comme suit :

1. S'il s'agit des personnels du niveau I (coefficients 110 et 120) et des personnels du niveau II (coefficients 210 et 220) :

- 1 mois lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté. Cependant, lorsque le salarié du coefficient 110 est logé avec sa famille, le délai-congé est porté à 2 mois quelle que soit son ancienneté ;
- 2 mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans ;

2. Trois mois s'il s'agit des personnels des niveaux III et IV. »

Article 5

Les dispositions du 1^{er} alinéa du paragraphe A « Congés pour événements familiaux » de l'article 33 sont modifiées comme suit :

« Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès des beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent en ligne directe : 1 jour ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- appel de préparation à la défense : 1 jour. »

Article 6

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 3 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)**

(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 199 DU 16 JUIN 2015

NOR : AGRS1697013M
IDCC : 8216

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite à l'obligation d'assurer le bon équilibre du régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Révision des taux de cotisation

A l'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » dans le paragraphe « d) Dispositions communes, 1) Cotisations », le tableau de cotisations est remplacé par le suivant :

(En pourcentage.)

RÉMUNÉRATION BRUTE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Garantie décès	0,129	0,086	0,215
ITT (incapacité temporaire)	0,045	0,409	0,454
IPT (invalidité)	0,211	0,633	0,844
Total	0,385	1,128	1,513
Assurance charges sociales	0,016	–	–
Total	0,401	1,128	1,529

Article 2

Entrée en vigueur

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

Article 3

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Marne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat général des vignerons de la Champagne.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

CFTC-Agri de Champagne-Ardenne ;

CGT-FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

CFE-CGC de Champagne-Ardenne.

Accord professionnel

**PRÉVOYANCE, GARANTIES, MAINTIEN DE SALAIRE,
INCAPACITÉ ET DÉCÈS DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Vendée)**

(9 septembre 1999)

(Etendu par arrêté du 6 décembre 1999,
Journal officiel du 18 décembre 1999)

AVENANT N° 2 DU 6 JUILLET 2015

NOR : AGRS1697018M

Entre :

La FDSEA de la Vendée ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Vendée ;

La FDCUMA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Mise en place de la garantie portabilité

La mise en place concrète de la garantie portabilité nécessite une hausse des cotisations de l'ordre de 10 %.

Cela va se traduire par une augmentation de 0,16 % sur l'ensemble des garanties répartie pour moitié sur la part patronale et sur la part salariale.

(En pourcentage.)

	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIÉ
Décès	0,31	0,19	0,12
Mensualisation non fixée	0,67	0,59	0,08
Incapacité	0,47	0,18	0,29

	TOTAL	PART PATRONALE	PART SALARIÉ
Invalidité	0,32	0,16	0,16
Total	1,77	1,12	0,65

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2015.

Article 3

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Vendée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Vendée)
(22 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 21 novembre 2009,
Journal officiel du 28 novembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 16 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697019M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ci-dessus désignées ont mis en place depuis le 22 juin 2009 un accord départemental portant sur une protection sociale complémentaire en agriculture, en application des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008.

Toutefois, compte tenu de nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de nouvelles négociations ont été engagées entre les partenaires sociaux afin d'adapter et de réviser l'accord départemental du 22 juin 2009.

Il est ici précisé que les garanties de prévoyance lourde sont acquises aux salariés en vertu de l'accord collectif de prévoyance du 9 septembre 1999. La protection sociale complémentaire des salariés visés résulte de la combinaison de l'ensemble des dispositions des deux accords.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 de l'accord du 22 juin 2009

L'article 3 de l'accord du 22 juin 2009 est ainsi rédigé :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 3 mois.

2. Dispense d'adhésion

Par exception aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1, du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

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

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

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

La demande de ne pas cotiser doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté prévue au paragraphe 1 du présent article.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

3. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Pour les garanties collectives complémentaires santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

4. Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire 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, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu au paragraphe 5 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'empporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

5. Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

a) Durée. – Limites

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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de la couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

b) Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garanties.

c) Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent paragraphe 5, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et 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 informer l'organisme assureur 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.

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 de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant. »

Article 2

Modification de l'article 4 de l'accord du 22 juin 2009

L'article 4 de l'accord du 22 juin 2009 est modifié comme suit :

« Le salarié justifiant de l'ancienneté prévue à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature des prestations est présentée dans le tableau figurant à l'article 5.

Les garanties prises en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base dont relève l'assuré au titre de la législation "maladie, accidents du travail/maladies professionnelles" et "maternité" ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visées à l'article 5.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge de l'assuré, après intervention du régime de base dont relève l'assuré et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature du régime de base au titre du risque maternité. »

Article 3

Abrogation des annexes

Les annexes à l'accord collectif du 22 juin 2009 sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Abrogation des dispositions des articles 6, 7, 10 et 11 de l'accord du 22 juin 2009

Les dispositions des articles 6, 7, 10 et 11 de l'accord du 22 juin 2009 sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Modification de l'article 8 de l'accord du 22 juin 2009

L'article 8 de l'accord du 22 juin 2009 est ainsi rédigé :

« Article 8

Antériorité des régimes d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une assurance complémentaire frais de santé au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties. »

Article 6

Modification de l'article 9 de l'accord du 22 juin 2009

L'article 9 de l'accord du 22 juin 2009 est modifié par les dispositions suivantes :

« 1. Répartition de la cotisation

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies à l'article 5 – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

2. Suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 7

Modification de l'article 5 de l'accord du 22 juin 2009

L'article 5 relatif aux prestations est modifié comme suit :

« La nature et le montant des prestations sont :

(Voir tableau page suivante.)

Garanties contrat complémentaire santé obligatoire pour les salariés de la production agricole de Vendée	Régime obligatoire	Socle
	en % de la base de remboursement (BR) y compris la part du régime obligatoire	
Les taux de remboursement de la sécurité sociale sont mentionnés ci-dessous à titre indicatif et peuvent être modifiés par décision réglementaire ou législative. Les taux indiqués s'appliquent aux tarifs de Base de Remboursement de Sécurité Sociale, dans la limite des frais engagés et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire. Les garanties s'appliquent dans les limites des dispositions du contrat collectif. Les garanties sont des contrats responsables au sens de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004. Conformément à la loi, la mutuelle ne prend pas en charge la participation forfaitaire (1€) ainsi que les franchises et majorations applicables au 1 er janvier 2009 en cas de non respect du parcours de soins. Dans le cadre des actes de plus de 120 € mis en œuvre par des spécialistes, la franchise de 18 € est prise en charge par la mutuelle.		
1. Actes médicaux		
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires) - CAS	70 %	100 %
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires) - Non CAS	70 %	100 %
Auxiliaires médicaux : Infirmières, Masseurs-kinésithérapeutes, Pédiatures-Podologues, Orthophonistes, Orthopédistes, Orthoptistes, Sages-femmes	60 %	100 %
Radiographies, électroradiologie - CAS	70 %	100 %
Radiographies, électroradiologie - Non CAS	70 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 %	100 %
Forfait actes lourds	-	100 %
2. Pharmacie		
Médicaments	15 % à 100 %	T.M.
3. Optique		
Limité à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de deux ans. Par dérogation, période réduite à un an pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.		
Adulte :		
Équipement à verres simples	60 %	455 % + 200€ (maxi 70€ pour la monture)
Équipement à verres mixtes (1 verre simple + 1 verre complexe)	60 %	455 % + 200€ (maxi 70€ pour la monture)
Équipement à verres complexes	60 %	455 % + 200€ (maxi 70€ pour la monture)
Lentilles acceptées et refusées par le régime obligatoire	60 %	100 % + 100€/an/bénéficiaire
4. Dentaire		
Actes et soins (y compris inlay-onlay acceptées)	70 %	100 %
Inlay Core acceptées	70 %	125 %
Prothèses Dentaires acceptées	70 %	210 % + 300€ / an
Orthodontie acceptée	70 à 100 %	125 %
Prothèses non remboursées (hors implants)	-	-
5. Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages	60 %	100 %
Prothèses auditives	60 %	100 %
Autres prothèses	60 %	100 %
6. Hospitalisation		
Frais de soins et de séjour	80 ou 100 %	100 %
Actes de chirurgie et d'anesthésie, autres honoraires - CAS	80 ou 100 %	100 %
Actes de chirurgie et d'anesthésie, autres honoraires - Non CAS	80 ou 100 %	100 %
Dépassements d'honoraires - CAS	-	155 %
Dépassements d'honoraires - Non CAS	-	100 %
Chambre particulière	-	25 € / jour
Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾	-	100 % - illimité ⁽¹⁾
Frais d'accompagnement de l'enfant de moins de 16 ans (lit +repas)	-	15 € / jour
7. Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 %	100 %
Dépassements d'honoraires et chambre particulière (dans la limite des frais engagés et sur présentation de justificatifs)	-	1/3 du PMSS / an et / maternité
8. Cures thermales		
Traitement et surveillance	70 %	100 %
Hébergement et transport avec justificatifs	65 %	100 %
9. Frais de transport		
Transport	65 %	100 %
10. Prévention santé		
Actes de prévention des contrats responsables	70 %	100 %
Aide au sevrage tabagique	-	15€/an/bénéficiaire
Vaccins (grippe, rotavirus, leptospirose, pneumocoques)	-	-
Forfait médecine douce (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture)	-	-
Assistance (Mutualia Assistance)	-	oui
Valeur du PMSS au 1er janvier.		

⁽¹⁾ La mutuelle ne prend pas en charge le forfait journalier hospitalier des établissements médico-sociaux visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des Familles. (En application de la circulaire du 30 janvier 2015 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales)

Article 8

Mise en œuvre du principe de solidarité

Il est inséré dans l'accord du 22 juin 2009 un nouvel article 5.1 intitulé « Mise en œuvre du principe de solidarité », rédigé comme suit.

« Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

1. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole, notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au paragraphe 2 et au paragraphe 3.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la

garantie complémentaire santé, sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé(s) par l'employeur. »

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension ne serait pas publié à cette date, il est décidé une application volontaire anticipée au 1^{er} janvier 2016.

Article 10

Dépôt. – Extension

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 16 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de la Vendée ;

Union des CUMA des Pays de la Loire ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150030-000216

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
