

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/22 DU 18 JUIN 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	118

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	4
Alimentaires (industries) : avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	8
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 21 du 17 mars 2016 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé	12
Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2016	14
Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 avril 2016 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1^{er} juin 2016	16
Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2016	18
Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 avril 2016 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1^{er} juin 2016	20
Bâtiment (Auvergne [ETAM]) : accord du 18 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2016	22
Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 11 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016.....	24
Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 11 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016.....	27
Bâtiment (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 11 mars 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2016.....	30
Blanchisserie, laverie, location de linge : avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2016.....	32
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 5 du 1^{er} mars 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2016.....	35
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 8 mars 2016 relatif à la formation professionnelle	37
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 13 avril 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2016.....	56

	Pages
Couture (région parisienne) : accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical	58
Couture (région parisienne) : avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} janvier 2016	63
Couture (région parisienne) : accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016.....	65
Crédit mutuel : accord du 20 avril 2016 à l'accord du 14 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées	66
Electriques et gazières (industries) : avenant n° 2 du 14 avril 2016 à l'accord du 29 mai 2008 relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI)	77
Electriques et gazières (industries) : avenant n° 3 du 21 avril 2016 à l'accord du 11 décembre 2008 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I).....	81
Habillement (succursales) : accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1^{er} septembre 2016.....	88
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	92
Librairie : accord du 5 février 2016 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté....	94
Maisons d'étudiants : avenant n° 63 du 15 mars 2016 relatif aux heures complémentaires...	97
Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016	100
Photographie (professions) : accord du 22 mars 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail.....	103
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 22 décembre 2015 portant prorogation du protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	109
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps	110
Services à la personne : avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	116

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES,
COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 2 DU 13 JANVIER 2016
À L'ACCORD DU 20 JUIN 2011 RELATIF
À L'OPCA OPCALIM

NOR : ASET1650596M

Entre :

Le SNTPE ;
La FNICGV ;
L'USNEF ;
L'ANMF ;
L'Alliance 7 ;
La CNCT ;
Le SFIG ;
Le SNFS ;
La CNBPF ;
La FEBPF ;
La CNTF ;
Le SNFBP ;
La FICF ;
La CSFL ;
La FNIL ;
Le SRF ;
Le SIFPAF ;
Le SNIPO ;
La FNEAP ;
La CFSI ;
La CNGF ;
La FNECE ;
La CSEM ;
Le SNBR ;
Le SES ;
L'ABF ;

Le STPI ;
Le SYNAFAVIA ;
L'ADEPALE ;
La FICT ;
La CFC ;
La FEDALIM ;
La CNPEF ;
Le SNIA ;
Le SCF ;
L'UNPF ;
Culture viande ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
La CCCF,

D'une part, et

La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La FGA CFDT ;
La FNAF CGT ;
La FAA CFTC ;
L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé inter-branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Article 1^{er}

Modification du champ d'application professionnel

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728).

CCN 3102. – Boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC : 1747).

CCN 3124. – Industries laitières (IDCC : 112).

CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC : 1586).

CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396).

CCN 3178. – Exploitations frigorifiques (IDCC : 200).

CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

CCN 3184. – Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC : 2075).

CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513).

CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC : 1987).

CCN 3092. – Industries des produits exotiques (IDCC : 506).

CCN 3060. – Meunerie (IDCC : 1930).

CCN 3384. – Cinq branches des industries alimentaires diverses (IDCC : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC : 7001).

CCN 3616. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC : 7002).

CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (IDCC : 7003).

CCN 3608. – Coopératives agricoles laitières (IDCC : 7004).

CCN 3604. – Caves coopératives vinicoles (IDCC : 7005).

CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC : 7006).

CCN. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC : 7007).

CCN. – Sélection et reproduction animale (IDCC : 7021.)

CCN. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC : 8215).

CCN 3611. – Personnels des organismes de contrôle laitier (IDCC : 7008).

CCN. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC : 8435).

CCN. – Centres de gestion agréés et habilité agricoles (IDCC : 8215).

CCN. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. – Pâtisserie (IDCC : 1267).

CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC : 843).

CCN 3243. – Poissonnerie (IDCC : 1504).

CCN 3133. – Charcuterie de détail (IDCC : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité "coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage". »

Article 2

Révision. – Dénonciation

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Extension. – Entrée en vigueur

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES,
COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2016
À L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1650590M

Entre :

Le SNTPE ;
La FNICGV ;
L'USNEF ;
L'ANMF ;
L'Alliance 7 ;
La CNCT ;
Le SFIG ;
Le SNFS ;
La CNBPF ;
La FEBPF ;
La CNTF ;
Le SNFBP ;
La FICF ;
La CSFL ;
La FNIL ;
Le SRF ;
Le SIFPAF ;
Le SNIPO ;
La CNPCCG ;
La FNEAP ;
La CFSI ;
La CNGF ;
La FNECE ;
La CSEM ;
Le SNBR ;
Le SES ;

L'ABF ;
Le STPI ;
Le SYNAFAVIA ;
L'ADEPALE ;
La FICT ;
La CFC ;
La FEDALIM ;
La CNPEF ;
Le SNIA ;
Le SCF ;
L'UNPF ;
Culture viande ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
La CCCF,

D'une part, et

La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La FGA CFDT ;
La FAA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728).

CCN 3060. – Meunerie (IDCC : 1930).

CCN 3384. – Cinq branches des industries alimentaires diverses (IDCC : 3109).

CCN 3102. – Boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC : 1747).

CCN 3124. – Industries laitières (IDCC : 112).

CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC : 1586).

CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396).

CCN 3178. – Exploitations frigorifiques (IDCC : 200).

CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513).

CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC : 1987).

CCN 3092. – Industries des produits exotiques (IDCC : 506).

CCN 3184. – Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. – Pâtisserie (IDCC : 1267).

CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC : 1286).

CCN 3117. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (IDCC : 843).

CCN 3243. – Poissonnerie (IDCC : 1504).

CCN 3133. – Charcuterie de détail (IDCC : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC : 7001).

CCN 3616. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC : 7002).

CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (IDCC : 7003).

CCN 3608. – Coopératives agricoles laitières (IDCC : 7004).
CCN 3604. – Caves coopératives vinicoles (IDCC : 7005).
CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC : 7006).
CCN 3264. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC : 7007).
CCN. – Sélection et reproduction animale (IDCC : 7021).
CCN. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC : 8215).
CCN 3611. – Personnels des organismes de contrôle laitier (IDCC : 7008).
CCN. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC : 8435).
CCN. – Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC : 8215).
CCN – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC : 8215).
Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité "coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage". »

Article 2

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Extension. – Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 21 DU 17 MARS 2016

À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650614M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Objet de la discussion

L'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2015.

Toutefois, une réserve a été émise lors de l'extension sur le fait que depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une couverture complémentaire santé et que les entreprises ne peuvent pas instaurer une clause d'ancienneté dans leur régime.

Article 1^{er}

La branche des ateliers et chantiers d'insertion, après discussion, décide la suppression de l'article 3.1 de l'article 3 « Adhésion du salarié » de l'accord.

Il est donc affirmé que tous les salariés bénéficieront de la couverture complémentaire santé sans condition d'ancienneté.

Article 2

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Article 3

Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

3.1. Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

3.2. Durée

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

3.3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale.

Il entrera en application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au *Journal officiel* pour l'ensemble des ateliers et chantiers d'insertion relevant du champ d'application.

3.4. Extension

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

Fait à Paris, le 17 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 18 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2016
(AUVERGNE)**

NOR : ASET1650592M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 18 avril 2016. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1^{er} juin 2016.

Article 2

Les parties signataires ont arrêté au 1^{er} juin 2016 la partie fixe à 409,63 € et la valeur du point à 6,30 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 467,50 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 467,50	9,68
– position 2	170	1 480,63	9,76
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 575,13	10,39
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 732,63	11,42
– position 2	230	1 858,63	12,25
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 984,63	13,09
– position 2	270	2 110,63	13,92

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 18 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 18 AVRIL 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS
ET DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2016
(AUVERGNE)

NOR : ASET1650593M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 12 février 1991 et 15 décembre 1992, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 18 avril 2016. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale) :

Indemnité de repas : 9,25 €.

Article 2

Le présent barème des indemnités de petits déplacements et de repas entrera en application à compter du 1^{er} juin 2016.

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 18 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 18 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2016
(AUVERGNE)**

NOR : ASET1650594M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 18 avril 2016. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1^{er} juin 2016.

Article 2

Les parties signataires ont arrêté au 1^{er} juin 2016 la partie fixe à 409,63 € et la valeur du point à 6,30 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 467,50 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 467,50	9,68
– position 2	170	1 480,63	9,76
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 575,13	10,39
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 732,63	11,42
– position 2	230	1 858,63	12,25
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 984,63	13,09
– position 2	270	2 110,63	13,92

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 18 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 18 AVRIL 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS
ET DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2016
(AUVERGNE)

NOR : ASET1650595M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 18 avril 2016. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale) :

Indemnité de repas : 9,25 €.

Article 2

Le présent barème des indemnités de repas entrera en application à compter du 1^{er} juin 2016.

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des

relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 18 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 18 AVRIL 2016

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

(AUVERGNE)

NOR : ASET1650591M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLBA des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

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 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} juin 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 478,00
B	1 564,00

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 678,85
D	1 811,25
E	2 010,00
F	2 241,37
G	2 502,49
H	2 828,90

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 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 Clermont-Ferrand.

Article 3

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 Clermont-Ferrand, le 18 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1650601M
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes ;

La FFB Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'URCB CFDT Rhône-Alpes ;

La FR BTP FO Rhône-Alpes ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes,

D'autre part,

La commission paritaire régionale s'est réunie les 12 janvier 2016, 26 janvier 2016 et 11 mars 2016 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises de bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Salaires minimaux des ouvriers employés
dans les entreprises jusqu'à 10 salariés*

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés des huit départements de la région Rhône-Alpes sont fixées, comme suit :

Du 1^{er} mars au 31 décembre 2016 :

– point : 7,85 € ;

– partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Cas particulier du niveau I, position 1

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 290 €.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

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 Lyon.

Article 5

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au titre du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des appointements minimaux du 1^{er} mars au 31 décembre 2016

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,85 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 467,50 (*)
– position 2	170	1 484,50
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 602,25
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 798,50
– position 2	230	1 955,50
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 112,50
– position 2	270	2 269,50
(*) Partie fixe de 290 €.		

Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1650602M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes ;

La FFB Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'URCB CFDT Rhône-Alpes ;

La FR BTP FO Rhône-Alpes ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes,

D'autre part,

La commission paritaire régionale s'est réunie les 12 janvier 2016, 26 janvier 2016 et 11 mars 2016 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises de bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant plus de 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Salaires minimaux des ouvriers employés
dans les entreprises occupant plus de 10 salariés*

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant plus de 10 salariés des huit départements de la région Rhône-Alpes sont fixées, comme suit :

Du 1^{er} mars au 31 décembre 2016 :

– point : 7,85 € ;

– partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Cas particulier du niveau I, position 1

Par dérogation aux stipulations de l'article 1^{er}, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 290 €.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

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 Lyon.

Article 5

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au titre du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des appointements minimaux du 1^{er} mars au 31 décembre 2016

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,85 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 467,50 (*)
– position 2	170	1 484,50
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 602,25
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 798,50
– position 2	230	1 955,50
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 112,50
– position 2	270	2 269,50
(*) Partie fixe de 290 €.		

Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 11 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2016
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1650600M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes ;

La FFB Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'URCB CFDT Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC BTP Rhône-Alpes ;

La FR BTP FO Rhône-Alpes ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Rhône-Alpes,

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 les 12 janvier 2016, 26 janvier 2016 et 11 mars 2016 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2016

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 478
B	1 564
C	1 680
D	1 799
E	2 010
F	2 305
G	2 537
H	2 835

Article 2

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 Lyon.

Article 3

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 Villeurbanne, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT DU 10 MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650608M
IDCC : 2002

Entre :

Le GEIST ;

La FFPB,

D'une part, et

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2016 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
2.2	1 495,37
2.3	1 517,56
3.1	1 518,07
3.2	1 545,22
4.1	1 597,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
A1	1 466,62
A2	1 471,46
A3	1 480,84
B1	1 496,00
B2	1 504,24
B3	1 518,51
C1	1 532,77

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
3.1	1 518,07
4.1	1 597,97

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
5.1	1 640,32
5.2	1 730,74
6.1	1 837,13

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1.1	1 466,62
2.1	1 481,19
3.1	1 518,07
4.1	1 597,97

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
C2	1 557,02
C3	1 578,75
D1	1 759,29
D2	1 811,57

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL (base 35 heures)
7.1	2 174,91
8.1	2 874,11
9.1	3 192,87

Article 2

Egalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 5 DU 1^{ER} MARS 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2016
(BOUCHES-DU-RHÔNE)

NOR : ASET1650611M
IDCC : 843

Entre :

Le GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

Le NSABBP Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire départementale, les partenaires sociaux ont convenu d'une modification partielle de la grille des salaires du personnel employé dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône. Cet accord porte la dénomination d'avenant n° 5 aux accords du 20 juin 2012.

Article 1^{er}

Grille de salaires

Une augmentation est accordée sur les coefficients 185 à 240 de l'avenant n° 4 du 1^{er} octobre 2015. Cette augmentation sera appliquée à compter du 1^{er} mars 2016. Ce qui résulte les taux horaires suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
185	10,60
190	10,80

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
195	10,90
240	11,75

Article 2

Cet avenant prendra effet au 1^{er} mars 2016 et sera applicable pour toutes les entreprises du département des Bouches-du-Rhône.

Article 3

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Fait à Marseille, le 1^{er} mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 8 MARS 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650599M

IDCC : 1408

Entre :

La FEGAZLIQ ;

La FFPI ;

La FF3C,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord se substitue purement et simplement à l'accord du 17 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

Vu l'accord national sur la formation du 8 juillet 1986 ;

Vu l'accord national relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 janvier 1989 ;

Vu l'accord national pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs-livreurs du 12 octobre 1998 ;

Vu l'accord national sur la formation professionnelle des conducteurs du 18 novembre 1998 ;

Vu l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 17 mars 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord et le recours aux dispositifs déjà existants permettront de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche, en tenant compte des spécificités des entreprises de la branche composée en très grande majorité de TPE (82 % des entreprises de la branche, source DARES) et de PME.

Les travaux conduits par la CPNE avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche et de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (portrait statistique, bilan de branche) permettent aux partenaires sociaux, mais également aux entreprises et aux salariés, de mieux appréhender les évolutions structurelles et concurrentielles auxquelles ils sont confrontés et leur impact sur l'emploi. Il a ainsi été mis en évidence que plus de 46 % des entreprises de la branche exercent, au moins, une activité secondaire.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle face à ces défis en définissant les modalités de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, chaque salarié doit être acteur de son évolution au moyen de dispositifs de formation adaptés, comme le compte personnel de formation, le congé individuel de formation et la professionnalisation. La formation professionnelle est, en effet, un facteur clef de l'épanouissement personnel du salarié pour son développement professionnel et du maintien de la compétitivité des entreprises pour répondre aux évolutions des marchés et technologies, donc une des conditions de pérennité des entreprises et de l'emploi.

Les parties signataires attachent une attention particulière à l'insertion des jeunes dans le métier de la branche et à la qualification des salariés, notamment afin de pourvoir au remplacement progressif des salariés partant à la retraite.

En effet, 44 % des salariés de la branche ont plus de 45 ans, la branche est donc confrontée à des enjeux forts d'attractivité de ses métiers et de transmission des compétences.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

TITRE I^{ER}

CRÉATION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

Article 1.1

Création d'une CPNE

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche a été créée par accord du 17 mars 2005.

Article 1.2

Rôle de la CPNE

La CPNE a pour rôle d'étudier les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et en particulier de :

- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession ainsi que les priorités à retenir ;

- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l’application de cette politique ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utile et notamment de préciser avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d’efficacité des actions de formation ;
- examiner l’évolution et la création de diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l’éducation nationale ou du ministère du travail ;
- élaborer les certificats de qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- élaborer et de mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d’adresser des demandes d’inscription sur la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPANEF ou sur les listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d’emploi) auprès des COPAREF, dans lesquelles sont implantées les entreprises de la branche ;
- déterminer et de mettre à jour la politique d’abondement du CPF décidée par la branche ;
- effectuer, le cas échéant, toute demande d’inscription d’une certification à l’inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- examiner l’évolution des données relatives à l’apprentissage dans la branche (volume, profil des entreprises bénéficiaires, profil des bénéficiaires, comparaison avec le contrat de professionnalisation...) et, le cas échéant, d’engager des actions de valorisation du dispositif au sein de la branche ;
- effectuer, le cas échéant, une demande de délégation de délivrance du socle de connaissances et de compétences auprès du COPANEF ;
- au travers de l’observatoire prospectif des métiers et qualifications d’étudier la situation de l’emploi sur le plan quantitatif, en matière d’incidence sur les classifications définies par la CCN et sur l’évolution professionnelle des salariés ;
- définir des outils de suivi de l’application des accords de branche pouvant avoir un impact dans ces domaines.

Article 1.3

Composition de la CPNE

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant, pour chaque organisation syndicale représentative, deux membres ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants des organisations syndicales professionnelles.

Article 1.4

Fonctionnement de la CPNE

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d’une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d’un consensus, et suivie d’un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l’examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

Tous les deux ans, la commission désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

A la signature de l'accord, et pour la première période biannuelle, la présidence sera assurée par le collège employeurs.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour de la commission.

La CPNE devra se réunir au moins deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président, ou sur demande de la majorité des membres de l'un des collèges et ce, dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Un procès-verbal est établi pour chaque séance et approuvé lors de la séance suivante.

Le collège employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNE.

TITRE II

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

Article 2.1

Désignation de l'organisme

Les organisations signataires du présent accord désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises au sein de la branche telles que définies à l'article 2.4 du présent accord.

Cette désignation vaut pour trois ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant modificatif de l'article 2.1 du titre II du présent accord.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Article 2.2

Section professionnelle paritaire (SPP)

La création de la section professionnelle paritaire (SPP) a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 10 décembre 2015 entre les présidents de l'OPCA et les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

La section professionnelle paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNE.

Le mode de fonctionnement de la SPP est défini dans le protocole d'accord.

L'OPCA assume le secrétariat de la SPP.

Article 2.3

Objet

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions légales et, le cas échéant, conventionnelles et volontaires des entreprises relatives à la formation professionnelle telles que définies à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;

- mutualiser, dès leur versement, les contributions légales versées par les entreprises dans les sections comptables afférentes ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- développer une politique incitative d’insertion professionnelle ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies par la section professionnelle paritaire les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d’application de l’accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention en matière de formation ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche.

Article 2.4

Contribution des entreprises

Afin d’assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2.4.1

Contribution légale (entreprises de moins de 11 salariés)

Les entreprises employant moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l’article L. 6331-2 du code du travail, une contribution minimale calculée sur le montant des rémunérations versées pendant l’année de référence ; cette contribution est versée en totalité à l’OPCA selon la législation en vigueur (à savoir 0,55 % au titre de la masse salariale 2016).

Ce versement est affecté au financement des priorités définies annuellement par la CPNE et réparti comme suit :

- à concurrence d’un minimum de 0,15 % du montant de la masse salariale versée pendant l’année de référence pour :
 - les actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur et de maître d’apprentissage ;
 - l’exercice de la fonction tutorale ;
 - la politique d’abondement au titre du CPF ;
 - le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques et frais annexes de la formation dans le cadre de la POE ;
 - les dépenses de fonctionnement de CFA ;
- à concurrence du solde du montant des versements pour :
 - les actions de mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l’entreprise ;
 - la prise en charge du montant de l’allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail.

Article 2.4.2

Contribution légale (entreprises employant au minimum 11 salariés)

Les entreprises employant au moins 11 salariés, entrant dans le champ d’application du présent accord, consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1 % du montant de la masse salariale versée pendant l’année de référence conformément aux dispositions de l’article L. 6331-9 du code du travail.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord définies annuellement par la CPNE.

Article 2.4.3

Versements volontaires

Les entreprises de la branche peuvent, si elles souhaitent, effectuer des versements volontaires, au-delà de leur obligation légale, à l'OPCA désigné, pour bénéficier de son offre de services et être accompagnées sur la gestion de leur plan de formation.

TITRE III

OBJECTIFS ET PUBLICS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE

Article 3.1

Objectifs prioritaires

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi, et afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel et individuel des salariés de la branche, les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires :

- de promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de la branche ainsi qu'à leur évolution professionnelle, notamment dans le cadre d'un projet professionnel afin :
 - que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient, soient fidélisés et obtiennent une reconnaissance professionnelle ;
 - qu'ils deviennent acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle ;
 - que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent ;
 - que les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise ;
- d'assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations du travail, et d'accompagner la diversification d'activité des entreprises de la branche ;
- de développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- de favoriser l'adaptation à l'emploi aux évolutions des métiers et à la mobilité professionnelle acceptée ;
- d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- de développer, favoriser la formation professionnelle des salariés des TPE et PME de la branche : à cet effet, développer les actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et promouvoir des actions de formation collectives ;
- de favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées à travers les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- de développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
- de promouvoir les actions de formation en matière de sécurité et de santé dans le travail ;

- de favoriser la transmission des savoirs par la promotion du tutorat et de la formation interne, et le développement des qualités pédagogiques des salariés appelés à avoir, ou ayant, des responsabilités de tuteur ou de formateur.

Article 3.2

Publics de la formation

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle, à savoir, l'ensemble des salariés de la branche et plus spécifiquement :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de branche ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus pour maintenir leur employabilité et transmettre leurs savoirs ;
- les jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant intégrer la profession ;
- les salariés positionnés sur des activités nouvelles ;
- les salariés présentant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés ayant interrompu leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail.

TITRE IV

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les partenaires sociaux ont décidé, en 2005, la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, et fonctionnant dans le cadre de l'OPCA.

Article 4.1

Missions

L'observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Il doit ainsi renforcer la capacité de la branche, composée de TPE et PME, à définir et mettre en œuvre une politique de formation.

A ces fins l'observatoire remplit les missions suivantes :

Collecter des informations utiles à la démarche d'observation

L'observatoire, avec l'appui de l'OPCA, opère en fonction de la périodicité des publications :

- le recueil et l'analyse des informations relatives à la branche disponibles auprès des organismes institutionnels (DARES, INSEE, ACOSS, Pôle emploi...) ;
- le recensement des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- la veille sur les autres informations relatives à la branche.

Produire des analyses statistiques

Sur la base des informations et données collectées auprès des différents diffuseurs et du système d'information de l'OPCA, l'observatoire élabore annuellement des portraits statistiques relatifs au périmètre de la branche professionnelle.

Ces portraits portent notamment sur le profil des entreprises, les caractéristiques des salariés, voire des formations professionnelles.

Par ailleurs, en complément à ces portraits statistiques, l'observatoire peut décider d'engager des études par questionnaire sur des thématiques ciblées (ex. : égalité professionnelle, analyse fine des activités des entreprises et de leur évolution, focus sur certains métiers...).

Cartographier et analyser les métiers de la branche

L'observatoire élabore une cartographie des métiers et opère une description précise des activités et des compétences par métier.

Une analyse des filières de formations conduisant aux métiers de la branche pourra être conduite dans ce cadre.

Ce travail pourra être actualisé au regard des évolutions qui impactent certains métiers. Dans ce cas, un travail spécifique visant à mettre à jour les activités et les compétences, qu'elles soient actuelles ou prévisionnelles, pourra être effectué sur ces métiers dans une logique prospective.

Etudier sous l'angle prospectif les évolutions des activités, des métiers et des qualifications

A travers l'analyse fine des différentes données et des informations collectées, l'observatoire identifie des tendances ou des facteurs qui vont impacter l'activité des entreprises et les conditions d'exercices des métiers.

Au regard de ces différents constats et des hypothèses émises, l'observatoire peut dans ce cas décider d'initier une analyse prospective ciblée sur les métiers et les besoins en formation.

Produire des recommandations et être ponctuellement en appui de la CPNE, notamment sur le champ de la certification

Afin d'alimenter les réflexions emploi-formation de la CPNE, l'observatoire produit des recommandations basées sur les constats opérés au sein des études.

Par ailleurs, selon les priorités emploi-formation définies par la CPNE, l'observatoire peut ponctuellement être amené à intervenir sur les champs suivants :

- analyse de l'opportunité de créer une certification ;
- suivi de l'ingénierie de création d'une certification ;
- appui dans le cadre de l'inscription de certifications à l'inventaire de la CNCP ;
- constitution et actualisation de la liste de branche de formations éligibles au titre du CPF.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Article 4.2

Comité paritaire de pilotage

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend un représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Ce comité peut être composé des mêmes membres que ceux de la CPNE.

La participation de ses membres au fonctionnement du comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur sur la base d'un appel d'offres ;
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNE ;
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Article 4.3

Moyens techniques de l'observatoire

Un chargé d'études, mis à disposition par l'OPCA, accompagne la branche professionnelle sur l'ensemble des projets de l'observatoire. Il est ainsi en charge :

- du secrétariat administratif ;
- de l'animation des réunions ;
- de la rédaction des cahiers des charges ;
- de la coordination des projets ;
- de la veille et de la production des différentes analyses statistiques (analyses des bases de données disponibles, analyse des données d'enquêtes).

Par ailleurs, pour mener à bien certains projets, l'observatoire peut faire appel à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

Article 4.4

Financement de l'observatoire

Le financement de l'observatoire est assuré par l'OPCA sur ses frais de mission.

L'observatoire devra pour cela faire parvenir au plus tard en décembre de l'année N – 1 un plan de travail prévisionnel de l'année N et le budget associé à l'OPCA.

Ces éléments seront présentés au conseil d'administration national de l'OPCA pour validation.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou niveau européen en fonction des projets à développer.

TITRE V

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 5.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi et la découverte des métiers de la branche. A ce titre, elles réaffirment que le contrat de professionnalisation est un dispositif pertinent d'insertion des jeunes, et qu'il vise également à permettre aux demandeurs d'emploi de tout âge de retrouver une activité professionnelle.

Article 5.2

Bénéficiaires

Les parties signataires entendent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par le contrat de professionnalisation. Pour ce faire, la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est obligatoire.

Article 5.3

Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation pourra être conclu à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois :

- lorsque la qualification visée est validée par un diplôme d'Etat, un CQP ou un titre à finalité professionnelle dans la mesure où l'atteinte de la qualification le justifie ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'exercer en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation, les entreprises s'efforceront de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée des salariés en contrat à durée déterminée ayant réussi les épreuves de validation de la formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

Article 5.4

Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon la législation en vigueur, en retenant le pourcentage du régime le plus favorable au salarié :

- soit en référence au Smic ;
- soit en référence au minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès lors que la durée initiale du contrat est supérieure ou égale à 12 mois, la rémunération du stagiaire est, pendant la 2^e année, augmentée de 5 points par rapport au taux légal du régime applicable au jour de la signature du présent accord.

Article 5.5

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures.

La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées, d'une part, en prenant en compte la nature de la qualification visée et, d'autre part, l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 5.6

Financement par l'OPCA

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire dont le montant peut différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des ressources mobilisables et des priorités définies par la CPNE.

La SPP fixera le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation.

TITRE VI

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 6.1

Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats aidés en CDD ou CDI ainsi que de permettre une évolution de carrière.

Elle doit permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Article 6.2

Bénéficiaires

Cette période est ouverte :

- aux titulaires de CDI et de contrats aidés en CDD ou CDI ;
- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou du fait de changement de mode d'organisation ;
- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle ou à compter de leur quarante cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité un congé parental ou une longue maladie ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur métier actuel en vue d'une reconversion ;
- aux salariés présentant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur poste ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait d'un congé parental, d'une maternité, d'une longue maladie ;
- aux salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou politique.

La CPNE pourra réactualiser les publics en lien avec l'évolution des besoins en qualification repérée, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 6.3

Durée des actions de formation

La durée minimale de l'action est de 70 heures. Ne sont pas soumises à la durée minimale de 70 heures :

- les actions de VAE ;
- l'abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Les modalités d'organisation, d'accompagnement et d'évaluation seront définies par la CPNE.

Article 6.4

Mise en œuvre des actions de formation

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié ;
- soit du salarié qui mobilise son CPF.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les engagements souscrits par l'employeur en cas de formation réalisée en dehors du temps de travail ne s'appliquent pas en cas de mobilisation du CPF hors temps de travail.

Article 6.5

Parcours de formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation dans le cadre d'une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

Article 6.6

Financement

Les actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire, dont le montant pourra différer suivant la nature de la formation.

Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements technologiques, généraux et professionnels (frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement...).

Le forfait horaire sera défini par la SPP en fonction des priorités et ressources mobilisables dans le cadre des contributions professionnalisation.

La CPNE fixera les priorités et le cadre du financement de l'accompagnement et de l'évaluation, des enseignements technologiques, généraux et professionnels.

La CPNE définira les conditions de mobilisation des périodes de professionnalisation (publics, objectifs, conditions de financement, etc.) dans le cadre d'une politique d'abondement des formations réalisées au titre du compte personnel de formation.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

A ce titre, elles souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et plus généralement pour accueillir les nouveaux embauchés.

Article 7.1

Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- 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 ou de nouveaux embauchés ;
- 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 ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 7.2

Conditions d'exercice du tutorat

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 deux ans.

Le refus par un salarié d'assurer un tutorat ne peut être motif à sanction ou à atteinte à son évolution de carrière. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et si nécessaire d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ces mêmes salariés. Si le tuteur est un salarié de l'entreprise, il ne peut encadrer plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et période de professionnalisation confondus.

Les salariés et leur tuteur doivent être situés sur le même lieu de travail.

Article 7.3

Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en

charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation, ou dans celui de dispositifs d'accueil ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

TITRE VIII

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 8.1

Ouverture du compte

A compter du 1^{er} janvier 2015, chaque personne, âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) disponible à l'adresse : www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

Article 8.2

Alimentation du compte

L'alimentation du compte personnel de formation est du ressort de la caisse des dépôts et consignations qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode de calcul du plafond de 150 heures.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés, avant le 31 janvier 2015, du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Article 8.3

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception : les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

Article 8.4

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

D'une part, les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont éligibles de droit ;

D'autre part, les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux, à savoir :

- la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche ;
- la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 8.5

Financement du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche, ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Article 8.6

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et de mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et, le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Ils confient à la SPP le soin de fixer le budget afférent.

TITRE IX

MODALITÉS PRATIQUES DE LA PARTICIPATION DES SALARIÉS MANDATÉS DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Les salariés mandatés par les organisations signataires dans le cadre du présent accord doivent disposer du temps nécessaire pour siéger dans les instances prévues aux articles 1^{er}, 2 et 4 afin de conduire leurs missions.

Ils en informeront leur employeur comme prévu à l'article 6 de la convention collective nationale (CCN). Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement seront assurés comme prévu l'article 6 de la CCN.

TITRE X

PLAN DE FORMATION

L'entreprise prépare chaque année un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés, distinguant les actions de formation prévues selon deux catégories :

1. Actions de formation correspondant à des actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
2. Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés : ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail et dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de préciser la définition de ces différentes catégories d'actions de formation, en concertation avec les instances représentatives du personnel.

TITRE XI

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 11.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel ceci afin :

- d'identifier les attentes du salarié en matière d'évolution professionnelle ;
- d'identifier les éventuels besoins en formation ou de professionnalisation et les dispositifs de formation auxquels ils pourraient faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- de prévoir les conditions de leur réalisation ;
- de recueillir les initiatives éventuelles du salarié pour la mobilisation de leur CPE.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de : 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel, et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire légale.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 11.2

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par le FONGECIF ou par l'employeur sur le plan de formation.

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 11.3

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution. Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

- un premier niveau d'accueil individualisé : l'accueil permet d'analyser la demande de la personne et d'identifier, le cas échéant, la structure la mieux à même de lui offrir le service adapté à son besoin. Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un deuxième niveau de conseil personnalisé : lorsque la personne exprime un projet d'évolution professionnelle, elle bénéficie d'un appui à la construction et la formalisation de ce projet ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie, selon des modalités déterminées au préalable avec le conseiller ;
- un troisième niveau d'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet : il doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet. Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation.

Article 11.4

Passeport formation

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

Dans cette perspective, les parties signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

TITRE XII

APPRENTISSAGE

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies à promouvoir pour intégrer des jeunes dans la profession et faire face au renouvellement générationnel.

Article 12.1

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de seize ans, au moins, à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Article 12.2

Orientations de la branche

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale que la branche souhaite développer.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche souhaitent :

- disposer d'une information plus précise sur les pratiques des entreprises de la branche en matière de recours à l'apprentissage ;
- connaître les CFA et établissements de formation technologiques et professionnels préparant à des diplômes et titres intéressant la branche professionnelle.

TITRE XIII

DURÉE DE VALIDITÉ. – DÉPÔT, EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter de la date de sa signature.

Les parties signataires se réuniront dans un délai de trois ans à compter de la date de sa signature, afin de faire un bilan et d'examiner les éventuels aménagements à y apporter.

Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale, auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-24 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de sa signature et à l'issue des formalités légales de dépôt.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 13 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1650597M
IDCC : 1408

Entre :

La FEGAZLIQ ;

L'AIP ;

La FFPI ;

La FF3C,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima.

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 6,8250 €, par dérogation, à compter du 1^{er} septembre 2016 au lieu du 1^{er} juillet 2016.

Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4615 €, par dérogation, à compter du 1^{er} septembre 2016 au lieu du 1^{er} juillet 2016.

Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 488,58 €, par dérogation, à compter du 1^{er} septembre 2016 au lieu du 1^{er} juillet 2016.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 19 AVRIL 2016
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL

NOR : ASET1650616M
IDCC : 303

Entre :

La CSHC,

D'une part, et

La CFE-CGC chimie ;

La FS CFDT (branche HACUITEX) ;

La fédération FO LABM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont réunis afin de définir dans le cadre du présent accord les garanties et contreparties applicables aux salariés de la branche concernés appelés à travailler le dimanche en application des dérogations au repos dominical prévues par la loi susvisée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne exerçant des fonctions qui les amènent à travailler le dimanche dans des espaces de vente, quel que soit leur dénomination, ouverts à la clientèle et situés dans des zones au sein desquelles, il est possible de déroger de manière permanente au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-6 du code du travail.

Outre le personnel de vente *stricto sensu*, sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc.

Article 2

Volontariat

Les parties conviennent que le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et ne doit pas donner lieu à discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche mais une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, le volontariat est exprimé annuellement par écrit par le salarié par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur.

Pour les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte de la signature dudit contrat.

Article 3

Planification du travail dominical

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage chaque trimestre les dates d'ouverture le dimanche de ses boutiques ou corners dans la localité où travaille habituellement le salarié concerné.

Cet affichage devra être opéré au minimum 15 jours avant le début du trimestre.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement du lieu de vente considéré, il pourra être fait appel – au moyen d'affectations temporaires – à des salariés volontaires pour travailler le dimanche d'autres points de vente situés dans le même secteur géographique.

Si, en dépit de ces mesures d'affectations temporaires, l'effectif nécessaire au bon fonctionnement du lieu de vente le dimanche n'était pas atteint, entraînant l'impossibilité d'ouvrir le point de vente, les salariés volontaires ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de leur acceptation qui sera de plein droit dépourvue d'effet.

Article 4

Réversibilité du volontariat en cours d'année

Afin d'intégrer les souhaits partagés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et de prendre en compte l'évolution personnelle du salarié, chaque salarié peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l'expiration du semestre civil.

Ce délai est ramené à 1 semaine à tout moment de l'année pour les femmes enceintes.

Article 5

Indisponibilité ponctuelle du salarié

A titre exceptionnel, le salarié peut solliciter la possibilité de ne pas travailler un dimanche auquel il a été affecté, à l'exception des dimanches du mois de décembre. Il doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 5 semaines.

Ce délai est ramené à 1 semaine pour les femmes enceintes.

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 30 de la convention collective de la couture parisienne.

Article 6

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Le nombre de dimanches travaillés ne pourra pas excéder 26 par année civile entière.

En cas d'embauche en cours d'année, cette garantie sera calculée au prorata du temps de présence.

Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, chaque entreprise pourra adapter les horaires au flux de la clientèle dans un souci de préserver à la fois l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés et l'intérêt économique de l'entreprise.

Article 7

Contreparties au travail dominical

Majoration de rémunération

Tout salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % de son salaire de base brut mensuel pour chaque heure effectuée le dimanche.

Chaque heure de travail le dimanche sera donc rémunérée 200 % du salaire de base brut mensuel.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22 de la rémunération mensuelle brute de base ou tout autre mode de calcul afférent au forfait jours) pour une journée entière de travail le dimanche.

Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

Article 8

Frais de garde des enfants

Tout salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera d'un ticket CESU d'un montant de :

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde ;
- 40 € pour les salariés ayant la qualité « d'aidant » à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

Toutes ces dispositions s'appliquent dans la limite du montant déductible autorisé du CESU.

Article 9

Restauration

Dans les entreprises où le calcul des tickets restaurant s'effectue sur la base des journées effectivement travaillées, les salariés ne bénéficiant pas de deux jours de repos dans la semaine où s'effectue le travail dominical se verront attribuer un ticket restaurant supplémentaire.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans les entreprises où les salariés bénéficient d'un forfait annuel de tickets restaurant.

Article 10

Dispositions en termes d'emploi et de formation

Les ouvertures dominicales autorisées par la législation et par le présent accord collectif devraient générer, en fonction du nombre de dimanches effectivement travaillés et du nombre de points de vente ouverts le dimanche, des emplois directs ou indirects qui peuvent être évalués à 70.

Les entreprises dans lesquelles l'ouverture dominicale entraînera la nécessité de renforcer les équipes s'efforceront en priorité de proposer aux salariés à temps partiel disposant des compétences requises une augmentation de la base contractuelle de leur contrat de travail.

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de leur faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

Elles veilleront à garantir un égal accès au dispositif de formation professionnelle et de qualification aux salariés travaillant le dimanche.

Article 11

Exercice du droit de vote

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que les salariés travaillant le dimanche puissent voter lors d'un scrutin national ou local et exercer ainsi leur droit de vote.

Article 12

Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre du présent accord veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

Article 13

Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche

Pour ces salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel le dimanche, cette disposition constituant un élément essentiel dudit contrat, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions du présent accord leur sont applicables à l'exception de l'article 4, des deux premiers paragraphes de l'article 5 et des deux premiers paragraphes de l'article 6.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification ne comportant pas de travail habituel du dimanche.

Pour bénéficier de cette priorité, ils devront en faire la demande par écrit à leur employeur.

Article 14

Suivi

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans le cadre de la commission paritaire.

A l'issue des deux premières années d'application, un bilan en termes d'emploi sera établi.

Article 15

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Article 16

Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres parties signataires et être accompagnée de la liste des points dont la révision est demandée ainsi que d'un projet d'avenant ou d'accord, à défaut de quoi, elle ne sera pas valable et ne produira aucun effet.

En cas de demande de révision valable, des discussions devront s'engager, à l'initiative de la partie patronale, dans le mois suivant la date de la première présentation de la demande de révision à la dernière des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois.

Article 17

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Fait à Paris, le 19 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 12 DU 21 AVRIL 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : ASET1650619M
IDCC : 303

Entre :

La CSHC,

D'une part, et

La FS CFDT (branche HACUITEX) ;

La fédération FO LABM,

D'autre part,

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 19 février 2016 et 17 mars 2016 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 9 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 10 signé le 23 avril 2015.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 9 à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 4 seront majorées de 1,2 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 5 à 9 seront majorées de 1 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2016 comme indiquées dans l'annexe 10 jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 10

Rémunérations minimales annuelles garanties

Base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE ANNUEL		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 885	18 329	19 791
2	19 791	20 781	23 898
3	23 898	25 019	28 772
4	28 772	30 006	34 505
5	34 437	35 219	40 501
6	34 613	40 501	46 350
7		46 350	53 302
8		53 302	60 697
9		60 697	69 801

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 21 AVRIL 2016
RELATIF AUX PRIMES DE COLLECTION PRINTEMPS-ÉTÉ 2016

NOR : ASET1650615M
IDCC : 303

Entre :

La CSHC,

D'une part, et

La FS CFDT (branche HACUITEX) ;

La fédération FO LABM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du protocole réunis le 19 février 2016 et le 17 mars 2016 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2016 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 220 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 131 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Fait à Paris, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 20 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 14 JANVIER 2009 RELATIF À L'EMPLOI
ET À L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1650613M

IDCC : 1468

Entre :

La CNCM,

D'une part, et

La FOSAB UNSA ;

La FSPBA CGT ;

Le SNB CFE-CGC ;

La CFTC Crédit mutuel ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre de la nouvelle réglementation sociale en faveur des personnes handicapées, issue de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord-cadre souhaitent exprimer une volonté commune d'améliorer l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche et d'inciter en conséquence les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel à s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le développement d'une telle politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées doit principalement permettre d'encourager et de développer les actions suivantes au sein de la branche Crédit mutuel :

- actions en faveur de l'embauche ;
- actions favorisant l'insertion et la formation ;
- actions pour le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques ;
- actions pour l'adaptation des postes de travail aux salariés handicapés.

Les signataires du présent accord-cadre tiennent à souligner que les différentes actions mentionnées ci-dessus ne pourront être mises en œuvre avec efficacité que si elles s'accompagnent d'actions de sensibilisation sur la perception même du handicap, tant auprès de l'encadrement que des équipes. Trop souvent, en effet, dans le corps social et dans le management en France, le handicap reste considéré à tort comme un des facteurs de contre-performance ou un motif invoqué de désorganisation. Ces actions de sensibilisation, d'information et de communication devront contribuer à combattre les préjugés en matière de handicap.

Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail il est important de faire évoluer parallèlement les mentalités afin de montrer que le handicap ne rend pas un individu moins compétent et ne le prive pas de sa capacité d'apprendre, de travailler et d'intégrer une équipe de travail. De même, la perception souvent subjective du handicap et une prise de conscience de sa diversité (handicaps visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) sont également à faire évoluer.

Dans cet objectif, la gestion de l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre l'intégration des personnes handicapées, tant par des efforts financiers que par l'adaptation des postes et contenu du travail, l'embauche, la formation, l'égalité dans le déroulement de carrière, etc.

A ce titre, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est obligatoirement issue d'une démarche volontaire de l'intéressé auprès des CDAPH. Seule cette démarche individuelle et personnelle permet ensuite à l'intéressé s'il le souhaite de faire valoir sa situation et à l'employeur de se conformer dès lors à la déclaration annuelle obligatoire (ou télé-déclaration « télé-DOETH ») d'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'AGEFIPH et de veiller au respect des règles élaborées par la CNIL en matière de déclaration de fichiers et de traitements de données personnelles. La reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé permet ainsi aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord-cadre ainsi que des dispositifs mis en œuvre au sein des fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel.

Dans ce contexte, les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord-cadre de contribuer à ce que les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel jouent un rôle accru dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. En ce sens elles développeront également des actions de communication et de sensibilisation sur leurs objectifs et actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées dans le bassin d'emploi et notamment auprès des organismes de formation, universités, écoles, associations et structures locales spécialisées.

Les signataires du présent accord cadre rappellent que les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel sont tenus d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi ;
- 3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroulent sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Les parties rappellent également qu'en application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (cf. article 19 – XII), les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2016, sont couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 14 janvier 2009 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Référence à la convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales et interfédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Article 1.2

Bénéficiaires

Sont concernés par le présent accord tous les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord et les accords des entreprises et groupes entrant dans le champ d'application.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soit encouragée. Pour ce faire, des actions de sensibilisation seront menées par les DRH, la médecine du travail, les partenaires sociaux, en collaboration avec les organismes spécialisés sur ces démarches. L'ensemble de ces acteurs apportera son aide et son soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

CHAPITRE II

NÉGOCIATIONS AU SEIN DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux des entreprises et groupes relevant de la branche engageront des négociations permettant la mise en œuvre de la démarche contenue dans le présent accord de branche.

Ces négociations pourront porter notamment sur :

- les conditions de sensibilisation des acteurs de l'entreprise ;
- les coopérations avec les organismes et institutions locales et régionales spécialisées ;
- les mesures en faveur des recrutements, de l'évolution de carrière, des conditions de formation, etc. ;
- le maintien dans l'emploi ;
- les mesures visant à améliorer les conditions de vie ;
- le suivi des actions engagées.

Article 2

Embauche

Le recrutement de toute personne en situation de handicap doit s'inscrire dans la politique de l'emploi au sein de la branche Crédit mutuel. A ce titre, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emplois et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel porteront ainsi leurs efforts sur des plans d'actions et partenariats permettant notamment l'organisation de la montée en compétence des candidats et la recherche de parcours de formation adaptés.

Ils pourront également recruter à un niveau de diplôme inférieur à celui demandé habituellement afin de toucher un nombre plus important de candidats en mettant en place un parcours de formation leur permettant de parvenir à la compétence demandée pour le poste.

Les fédérations et organismes de Crédit mutuel se rapprocheront des acteurs spécialisés en matière de handicap afin d'augmenter les chances de recrutement. A titre illustratif ces partenariats peuvent par exemple être les suivants :

- pour la formation en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi : partenariat avec les écoles et universités et leurs services de formation professionnelle et organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA...) ;
- pour l'insertion : partenariat associatif pour le recrutement spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Association Tremplin, Job Dating, AFIJ, HANDISUP, ADAPT, OHE PROMETHEE, MDPH, MLI, Pôle emploi, APEC...) ;
- partenariat spécifique avec l'association interbancaire pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (HandiFormaBanques) ;
- pour le maintien au poste de travail : partenariat AGEFIPH ;
- liens avec des sites d'emploi spécialisés (HANPLOI.com, AGEFIPH.fr, Monster...) dans le recueil et la diffusion de CV de personnes en situation de handicap, en intégrant également la possibilité de diffusion des offres d'emploi sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées (sites web spécialisés tels qu'AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, AFIJ) ;
- participation à des forums emplois destinés spécifiquement à l'emploi de personnes handicapées.

Cette politique de partenariat pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap via par exemple :

- la proposition d'un candidat externe par un salarié de l'entreprise ;
- le développement de relations avec des partenaires locaux tels que les programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) et les conseils régionaux et généraux...

Il est également recommandé de travailler de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire qui ont une démarche volontariste sur le handicap et la diversité des profils.

Les instances représentatives du personnel participent activement à la mise en œuvre et/ou au suivi des accords ou plans d'action en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées.

Un bilan annuel de suivi est effectué au niveau de la branche du Crédit mutuel selon des indicateurs définis en annexe du présent accord.

Article 3

Autres mesures en faveur de l'emploi

Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, la passation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de service avec des établissements du secteur protégé et adapté (entreprises adaptées [EA] et établissements et services d'aide par le travail [ESAT]), permet également d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Des partenariats avec les regroupements nationaux et locaux (notamment UNEA, FEGAPEI, GESAT, APF...) doivent être recherchés car ils peuvent également créer des opportunités d'embauches.

Ainsi, le recours aux fournisseurs employant des salariés handicapés ou favorisant l'emploi des personnes handicapées sera privilégié. De même, des actions de communication à l'attention des directions des services donneurs d'ordre internes pourront être menées afin de renforcer la connaissance et la promotion des prestations disponibles et de les développer : traiteurs (organisation de pots et cocktails déjeunatoires, commandes de plateaux-repas...), espaces verts, nettoyage, nettoyage de véhicules, maintenance, achats de fournitures de bureau et d'entretien, impression, routage, publipostage et mise sous pli de documents, démontage de stands...

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite loi « Macron », les employeurs disposent de nouvelles façons de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6, L. 5212-7 et L. 5212-7-1 du code du travail, à savoir :

- la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- l'accueil de personnes handicapées en tant que stagiaires : soit au titre des périodes de mise en situation en milieu professionnel, dans les conditions fixées aux articles L. 5135-1 et suivants du code du travail, soit en période d'observation pour les élèves de l'enseignement général, selon les modalités prévues aux articles L. 4153-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION

Article 4

Accueil, insertion et actions de sensibilisation

Malgré les progrès accomplis en matière de perception du handicap, les efforts de sensibilisation doivent être poursuivis afin de démystifier le handicap et de lever les freins éventuels à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

A ce titre, chaque fédération et organisme de la branche Crédit mutuel devra mener au moins une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés.

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés, ayant bénéficié d'une mobilité, ou devenus handicapés depuis leur entrée dans l'entreprise, afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel définiront les modalités adaptées de cette intégration, comme, par exemple, des actions de communication, de formation et de sensibilisation des équipes, l'accompagnement d'un tuteur sur la base du volontariat, le cas échéant, l'intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser, former le collectif de travail et le manager à un

type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique. La fonction de tuteur devra être prise en compte selon les conditions et modalités rappelées à l'article 20 de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel.

Les actions de sensibilisation ou de formation pourront notamment porter sur le recrutement et l'accompagnement d'une personne en situation de handicap, ainsi que, plus spécifiquement pour les managers, sur le management de personnes en situation de handicap.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel sont encouragés à nommer un référent handicap en charge de l'accueil, de l'insertion et des actions de sensibilisation.

Les parties signataires du présent accord soulignent par ailleurs que la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées (SNEPH) offre aux fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel une opportunité pour communiquer et sensibiliser au handicap.

La mise en place d'un accueil adapté suppose également qu'un temps soit réservé pour des contacts privilégiés entre l'intéressé, ses collègues de travail, le responsable hiérarchique, la fonction ressources humaines, le médecin du travail, ainsi qu'avec les représentants du personnel.

Article 5

Formation

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel s'assurent de l'égalité de traitement et veillent à ce que les salariés handicapés aient accès de la même manière que les autres salariés aux différentes actions de formation professionnelle et puissent mettre en avant leur droit à la formation dans les conditions de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel du 22 septembre 2015.

Les parties signataires rappellent en outre qu'en application du principe d'égalité d'accès à la formation prévu par l'article L. 6112-3 du code du travail, les personnes handicapées et assimilées ont ainsi accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

En particulier, les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel veilleront à ce que les formations soient adaptées à la nature du handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit aussi facilité que possible.

Les actions permettant d'améliorer l'accès aux formations peuvent ainsi notamment relever :

- de l'adaptation pour une action prévue au plan de formation ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux salles de formation et/ou des dispositifs de formation à distance.

Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs projets et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur parcours professionnel.

Les parties rappellent que selon les dispositions de l'article 20 de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel, afin de permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs fonctions, les employeurs de la branche du Crédit mutuel favorisent la mise en place d'actions préparant à la fonction tutorale et, si nécessaire, d'actions de formation spécifiques liées à l'accompagnement tutoral.

De manière générale, les salariés handicapés doivent être prioritaires pour toutes les formations liées aux changements d'organisation, aux mutations technologiques et aux changements des conditions de travail.

Article 6

Conditions d'emploi

Les signataires du présent accord-cadre considèrent le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle comme une véritable priorité au même titre que les actions d'insertion. Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel rechercheront l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause et des salariés dont le handicap s'aggrave.

L'ensemble des moyens mis en œuvre, notamment les actions de formation, doivent avoir pour objectif de maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap, en recherchant avec eux un environnement de travail compatible avec leur état de santé, leurs capacités physiques et leurs compétences professionnelles.

Dans ce cadre, le maintien au poste de travail sera d'abord privilégié, avec si besoin l'aménagement du poste, et en second lieu la recherche d'un autre poste de travail compatible avec les aptitudes de l'intéressé et ce avec consultation des CHSCT conformément à l'article L. 4612-11 du code du travail. Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions en partenariat avec la médecine du travail : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail, formation du salarié...

Les parties signataires du présent accord rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents (AGEFIPH, sécurité sociale, prévoyance, aides publiques et para-publiques...) des aides nécessaires pour compenser tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur pour l'adapter. Les services des organismes sociaux peuvent ainsi apporter une assistance notamment par le biais de conseils en ergonomie.

De même les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel peuvent utilement solliciter les offres de services du service d'accompagnement au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) financées par l'AGEFIPH.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, dans le cadre de ses missions générales en matière de sécurité et de prévention des risques, ou les délégués du personnel, ont un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel prévoient des modalités spécifiques, absences autorisées notamment, permettant aux travailleurs handicapés d'effectuer leurs démarches administratives liées au handicap, notamment auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex. : COTOREP).

A ce titre, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est obligatoirement issue d'une démarche volontaire de l'intéressé auprès des CDAPH. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord-cadre ainsi que des dispositifs mis en œuvre au sein des fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel. Afin d'aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de renouvellement de cette reconnaissance, les entreprises pourront octroyer des absences rémunérées sur justificatif.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail sur l'importance de la procédure de reconnaissance pourra être accentuée afin qu'elle puisse être utilement relayée auprès des personnes concernées.

Article 7

Accessibilité des locaux

Une attention toute particulière, au-delà des cadres légaux en vue d'améliorer l'accessibilité des bâtiments sera apportée, non seulement aux locaux existants, mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux, sans que cette attention ne se limite aux seules parties accessibles à la clientèle. L'attention sera notamment portée sur les toilettes, les salles de pause et de réunion.

Tout projet ou étude, quels qu'en soient les motifs (commercial, organisationnel...) impactant les locaux ou les postes de travail, favorisera la prise en compte de cette problématique.

Article 8

Maintien dans l'emploi et adaptation aux mutations technologiques

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel sont invités à faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Elles s'attacheront à la prévention des effets des évolutions technologiques sur les postes occupés par les salariés reconnus travailleurs handicapés sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, sur la formation et sur l'incidence éventuelle sur leurs missions.

Elles veilleront ainsi à assurer une accessibilité numérique et plus généralement une accessibilité de l'information en veillant notamment à développer ou renforcer les actions destinées à adapter les outils de travail et à favoriser les programmes d'innovation, toutes déficiences confondues.

Dans les services connaissant des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficient d'une formation technique prioritaire, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, le handicap par rapport à la situation des autres salariés.

Si une inadéquation est prévisible entre le poste de travail et une personne reconnue travailleur handicapé une réflexion sera engagée pour proposer une solution afin d'éviter à long terme une inaptitude notamment par une adaptation du poste ou une formation pour reconvertir le salarié concerné. Un bilan de compétences et/ou d'orientation professionnelle personnalisé pourra être effectué si nécessaire.

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour permettre l'aménagement des postes de travail et l'accessibilité des personnes handicapées aux NTIC, acquisition de matériels spécifiques, logiciels...

Article 9

Mesures complémentaires d'accompagnement

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel sont invités à étudier toute mesure appropriée visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des travailleurs handicapés ainsi que pour effectuer les démarches administratives ou médicales liées à leur handicap.

CHAPITRE VI

MESURES PARTICULIÈRES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties signataires rappellent que le respect du principe de non-discrimination se traduit à la fois par la prise de mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver ou

d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et par la nécessité de s'assurer qu'aucune décision de licenciement ou de rupture du contrat de travail ne soit prise en raison de l'état de santé ou du handicap.

CHAPITRE VII

RÔLE DE LA CPNE, DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET SUIVI DE L'ACCORD-CADRE

Article 10

Rôle de la CPNE et de l'observatoire des métiers

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'observatoire des métiers du Crédit mutuel et notamment sur les travaux et études dont elle assure le pilotage ainsi que le recueil de données sociales comprenant des indicateurs quantitatifs sur le nombre, les embauches et les départs de salariés handicapés.

Dans ce contexte l'observatoire des métiers constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées par les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Article 11

Bilan annuel

A ce titre le bilan annuel de suivi effectué au niveau de la branche du Crédit mutuel selon les indicateurs définis en annexe du présent accord sera communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi qui pourra émettre des préconisations au vu des actions menées au sein de la branche Crédit mutuel en la matière. La commission paritaire confédérale est également informée des travaux de l'observatoire et observations émises par la CPNE.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 14 janvier 2009 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

Les CE et CHSCT des entreprises et groupes relevant de la branche du Crédit mutuel seront informés sur les dispositions du présent accord à l'issue de sa signature.

Article 13

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions

visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les trois mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 14

Dépôt

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Un exemplaire de cet accord est déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS ANNUELS DE SUIVI

Effectifs, recrutements et départs

Effectif d'assujettissement ;

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) requis (6 %) ;

Nombre de bénéficiaires RQTH par catégorie de contrats (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, intérimaires, convention de stage) ;

Nombre de reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans l'année ;

Nombre de renouvellements de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans l'année ;

Nombre de recrutements de personnes bénéficiaires en :

- CDI ;
- CDD ;
- contrats d'apprentissage (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) ;
- intérimaires ;
- accueil de stagiaires ;

Départs de personnes bénéficiaires par catégorie de contrats (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, intérimaires, convention de stage) dans l'année ;

Nombre de partenariats en faveur du recrutement (universités, écoles, associations, sociétés d'intérim spécialisées, forums/salons, autres...).

Recours au secteur protégé et adapté

Nombre de contrats signés avec le secteur protégé et adapté (EA, CDTD ou ESAT), fournitures, sous-traitance ou prestations de services ;

Mise à disposition de travailleurs handicapés par les EA, CDTD, ESAT.

Actions d'information, sensibilisation et de formation

Nombre d'actions de sensibilisation et de communication liées au domaine du handicap : individuelles/collectives ;

Nombre d'actions de formation au profit de bénéficiaires RQTH : adaptation au poste/développement des compétences.

Mesures d'aménagement du poste et des situations de travail

Nombre de mesures d'aménagement : du poste de travail, des outils, des locaux de travail, du temps de travail.

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 2 DU 14 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 29 MAI 2008 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE
INTERENTREPRISES (PEI)
NOR : ASET1650598M

Entre :

L'UFE ;

L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC ;

La FNME CGT ;

La FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi « Macron ») et son décret d'application n° 2015-1606 en date du 7 décembre 2015, et tout particulièrement les points suivants :

Article 1^{er}

Alimentation du plan

L'article 4 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par :

– des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements au PEI, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registre, figurant dans le bulletin d'adhésion.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements volontaires réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le teneur de comptes conservateur de parts du PEI, dans le respect des dispositions légales ;

– des sommes issues de l'intéressement :

La prime d'intéressement peut être investie, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, dans le PEI.

En application de l'article L. 3324-10 du code du travail, l'entreprise verse les sommes correspondant à la prime d'intéressement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PEI, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, chaque année dans la limite de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, si elle est versée dans ce délai ;

– des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation, sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, dans le PEI, sous réserve que le PEI soit mentionné parmi les affectations possible de ces sommes dans l'accord de participation applicable à l'entreprise.

Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée ;

– des sommes issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) :

Si elles sont transférées sur le PEI, dans les deux mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité ;

– des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) ;

– des droits inscrits à un compte épargne-temps (sous réserve que l'accord CET dans lequel le salarié a épargné le prévoit) :

Ces versements sont soumis à cotisations et contributions sociales et assujettis à l'impôt sur le revenu selon les modalités prévues par le code général des impôts ;

– des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale :

PEE, PEG, PEI, ou PEI de branche : dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions des plans concernés et à celles de l'article 5 du présent avenant.

Plafond des versements volontaires :

Le total des versements volontaires annuels effectués par un même bénéficiaire dans un PEE et PEI et PEG et dans un PERCO ou PERCO-I et PERCO de groupe ne peut excéder le quart :

– de sa rémunération annuelle, s'il est salarié ;

– de sa pension de retraite annuelle ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité ;

– de son revenu professionnel annuel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés ;

– du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année de versement et s'il est soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation, l'intéressement, l'abondement et les sommes transférées au titre d'autres PEE, PEG ou PEI n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versements.

Les droits CET affectés sur des fonds diversifiés au sein du PEI sont considérés comme des versements volontaires. A ce titre, ils doivent être pris en considération pour le calcul de ce total. »

Article 2

Abondement

Aux sixième et dixième paragraphes de l'article 6.1, les mots « versements volontaires » sont remplacés par le mot « versements ».

Article 3

Affectation des sommes épargnées

Pour prendre en compte les nouveaux intitulés des fonds, l'article 7 de l'accord est ainsi modifié :

- EGEPARGNE 1 est remplacé par « EGEPARGNE 1 Obligataire » ;
- EGEPARGNE 2 est remplacé par « EGEPARGNE 2 Diversifié » ;
- EGEPARGNE Sécurité est remplacé par « EGEPARGNE Monétaire » ;
- EGEPARGNE Croissance est remplacé « EGEPARGNE Actions croissance ».

Article 4

Information des salariés

Le sixième paragraphe de l'article 10 est modifié comme suit :

« En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise et l'établissement teneur de comptes en temps utile. Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier. »

Article 5

Indisponibilité des avoirs

L'article 12 désormais rédigé comme suit :

« Les parts de FCPE inscrites au compte des bénéficiaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans. La période de blocage prend fin le premier jour du sixième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition de ces parts. »

Article 6

Dispositions finales

Article 6.1

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée, dans le respect des dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 6.2

Notification, dépôt, publicité

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6.3

Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 3 DU 21 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN PLAN D'ÉPARGNE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)

NOR : ASET1650603M

Entre :

L'UFE ;

L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCE CFDT ;

La FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est conclu le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un PERCO-I de branche dans les IEG (ci-après dénommé « l'Accord ») conclu le 11 décembre 2008, et modifié par voie d'avenants respectivement conclus le 1^{er} octobre 2010 et le 4 mai 2012.

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi « Macron ») et son décret d'application n° 2015-1606 du 7 décembre 2015.

Article 1^{er}

Alimentation du PERCO-I

L'article 4 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :
– des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registre, figurant dans le bulletin d'adhésion.

Les salariés qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande et sans frais, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le teneur de comptes conservateur de parts du PERCO-I, dans le respect des dispositions légales ;

– des sommes issues de l'intéressement :

La prime d'intéressement peut être investie, après prélèvement de la CSG et de la CRDS dans le PERCO-I.

En application de l'article L. 3324-10 du code du travail, l'entreprise verse les sommes correspondant à la prime d'intéressement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PERCO-I, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, chaque année dans la limite de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale, si elle est versée dans ce délai ;

– des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation, sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, dans le PERCO-I.

Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée ;

– des sommes issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) :

Si elles sont transférées sur le PERCO-I, dans les deux mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité ;

– des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) ;

– d'un versement initial d'amorçage de l'entreprise à la mise en place, dans les limites prévues par les textes en vigueur ;

– de versements périodiques de l'entreprise, dans les limites prévues par les textes en vigueur ;

– des droits inscrits à un compte épargne-temps (sous réserve que l'accord CET le prévoit) :

Les droits CET utilisés pour alimenter un PERCO-I et qui ne correspondent pas à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an d'une exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;

– versements correspondants aux jours de repos non pris :

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, l'épargnant peut effectuer, à son initiative, des versements correspondant aux jours de repos non pris (RTT, jours conventionnels, congés payés au-delà de 24 jours ouvrables), dans la limite du nombre de jours fixé par l'article L. 3334-8 du code du travail soit 10 jours par an à la date de signature du présent avenant.

Les jours de congés investis dans le PERCO-I à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail ;

– des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale :

PEE, PEG, PEI, PERCO ou PERCO-I : dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions des plans concernés et à celles de l'article 5 du présent accord.

Plafond des versements volontaires :

Le total des versements volontaires annuels effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I et dans un PEE et PEI et PEG, ne peut excéder le quart :

– de sa rémunération annuelle, s'il est salarié ;

– de sa pension de retraite annuelle ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité ;

- de son revenu professionnel annuel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés ;
- du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année de versement et s'il est, soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation, l'intéressement, les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne-temps, les versements correspondant aux jours de repos non pris, l'abondement et les sommes transférées au titre d'un autre plan d'épargne salariale n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement. »

Article 2

Abondement

A l'article 6.1 de l'accord sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Les entreprises adhérentes au PERCO-I peuvent procéder à un versement périodique annuel en précisant l'année de début et l'année de fin au cours de laquelle ce versement interviendra sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté prévues à l'article 3, indépendamment ou en supplément du niveau d'abondement qu'elles choisiront. Ce versement, qui ne saurait être retenu comme un élément de rémunération, est fixé à un minimum de 100 € brut par an (fractionnable suivant la périodicité retenue) et ne pourra excéder le plafond réglementaire en vigueur⁽¹⁾, étant précisé que ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement⁽²⁾. »

Par ailleurs, au septième paragraphe de l'article 6.1, les mots « versements volontaires » sont remplacés par le mot « versements ».

Article 3

Frais de tenue de comptes

Le deuxième paragraphe de l'article 6.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Ces frais incombent aux porteurs de parts concernés et sont débités par prélèvement sur leurs avoirs, dans la mesure où ils ne seront plus employés depuis plus d'un an par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord sous réserve que cette entreprise en ait informé le teneur de comptes. »

Article 4

Supports de placement

Le choix de placement offert aux épargnants à l'article 7 de l'accord est complété du FCPE « Avenir Actions Euro, PME ».

Ce FCPE est géré par NATIXIS ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est à Paris 13^e, 21, quai d'Austerlitz.

L'établissement dépositaire de ce FCPE est CACEIS BANK, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert.

Article 5

Modalités de placement et arbitrage

Le dernier paragraphe de l'article 8.1 issu de l'avenant n° 2 est supprimé.

(1) Article D. 3334-3-2 du code du travail.

(2) Le plafond du règlement étant celui mentionné à l'article R. 3334-2 du code du travail (16 % à la date de signature du présent avenant).

Article 6

Affectation par défaut des sommes placées sur le PERCO

L'article 8.2 issu de l'avenant n° 2 est renommé et modifié comme suit :

« A défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits à participation ou de choix explicite de l'épargnant, conformément à l'article L. 3334-11 du code du travail, les versements effectués dans le PERCO-I sont affectés au mécanisme de gestion pilotée du PERCO-I dans la grille très prudente, en tenant compte de la date de départ à la retraite ou de projet personnel indiqué par l'épargnant. A défaut d'indication, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Toutefois, si l'épargnant est déjà titulaire d'avoirs en gestion pilotée, la date d'échéance sera celle déjà retenue. »

Article 7

Information des bénéficiaires

L'article 11 de l'accord est modifié comme suit :

Le deuxième paragraphe :

« Information individuelle :

Les entreprises informent chaque salarié lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail dont il est titulaire) de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans ces entreprises (y compris le dispositif de branche) par la remise d'un livret d'épargne salariale. »

Le sixième paragraphe :

« En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise et l'établissement teneur de comptes en temps utile. Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au II, 3°, de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale (trente ans à la date du présent avenant). »

Article 8

Suivi

L'article 20 de l'accord est complété comme suit au 3° alinéa.

« A cette occasion sera communiquée une synthèse portant sur les performances comparées du fonds en actions PME ETI mentionné à l'article 149, I, 2°, de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015. Ainsi que l'évolution et le respect de la proportion d'actions PME ETI dans les deux grilles de désensibilisation du dispositif de gestion pilotée. »

Article 9

Annexe

L'annexe de l'accord modifiée en conséquence des mises à jour effectuées par le présent avenant. La nouvelle annexe au PERCO-I est portée en annexe du présent avenant.

Article 10

Dispositions finales

Article 10.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée, dans le respect des dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 10.2

Notification. – Dépôt. – Publicité

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10.3

Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. Gestion pilotée. – Grilles de désensibilisation

Principes :

Chaque bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

Puis il détermine son profil d'investisseur : « très prudent » ou « équilibré » en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option « gestion pilotée », le bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre actions, obligations et produits monétaires : la répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement. Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

A périodicité régulière (trimestrielle), un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les quatre supports de placement purs suivants :

- le fonds en actions ;
- le fonds en actions PME/ETI ;
- le fonds en obligations ;
- le fonds monétaire.

Les fonds solidaires et de diversification (cf. article 7) ne sont pas intégrés dans le mécanisme de gestion pilotée.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : « gestion pilotée » ;
- l'horizon de son placement ;
- et le profil choisi.

Tous les versements affectés à la « gestion automatique pilotée » sont dans un premier temps systématiquement et automatiquement investis sur le fonds monétaire.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous « gestion automatique pilotée » (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s))

depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le salarié).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du salarié ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des quatre FCPE purs.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son profil d'investisseur ou son horizon de placement en l'indiquant sur le site de NATIXIS Interépargne ou en adressant une demande écrite au teneur de compte. Toutefois il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, du profil d'investisseur ou de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option « gestion automatique pilotée » en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte, dans les mêmes conditions qu'un désinvestissement telles que reprises ci-dessus.

Brochure n° 3065

Convention collective nationale

**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

ACCORD DU 11 AVRIL 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1650606M

IDCC : 675

Entre :

La FEH,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grilles de rémunérations

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. – Rémunération des employés et des agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Employés	A	1 467
	B	1 475
	C	1 480
	D	1 490
	E	1 500
	F	1 520

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
	G	1 550
	H	1 570
Agents de maîtrise	A	1 620
	B	1 660
	C	1 730

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

CATÉGORIE		3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés	A	26,96	53,92	80,69	107,65	134,63	179,29
	B	27,23	54,26	81,47	108,71	135,93	181,12
	C	27,47	54,75	82,24	109,52	136,99	182,65
	D	27,73	55,46	83,21	110,93	138,87	185,22
	E	28,14	56,46	84,60	112,73	141,06	187,82
	F	28,77	57,56	86,32	115,09	143,87	191,88
	G	29,44	58,89	88,53	117,97	147,43	196,62
	H	30,34	60,48	90,63	120,96	151,30	201,61
Agents de maîtrise	A	30,96	61,92	92,88	123,85	154,80	206,41
	B	32,28	64,57	96,85	129,32	161,61	215,28
	C	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B. – Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
Cadres	A1	2 000
	A2	2 010
	B1	2 200

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour un temps complet
	B2	2 400
	C1	2 600
	C2	3 000
	D1	3 800
	D2	4 500

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

CATÉGORIE		3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Cadres	A1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	A2	41,09	82,18	123,26	164,36	205,45	273,92
	B1	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	B2	49,28	98,40	147,68	196,80	246,08	328,06
	C1	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01
	C2	62,45	124,91	187,38	249,84	312,29	416,56
	D1	79,22	158,44	237,66	316,69	395,92	527,88
	D2	94,79	189,56	284,51	379,12	474,07	632,05

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Article 2

Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2016.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2017 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 11 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 23 DU 8 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650607M

IDCC : 1979

Entre :

La FAGIHT ;

La CPIH ;

La GNC ;

L'UMIH ;

Le SYNHORCAT ;

Le SNRTC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés et, d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;
- la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
1	9,77	9,92	10,50	11,02	13,03
2	9,80	10,08	10,56	11,19	15,14
3	9,86	10,46	10,86		21,21

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 8 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1650610M

IDCC : 3013

Entre :

Le SLF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

Le SNPELAC CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2016 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la branche de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 26 mars 2014 et étendue par arrêté du 13 novembre 2014.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en terme de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2

Principes généraux

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

Barème des rémunérations garanties

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE GARANTIE (pour 151,67 heures en moyenne)
1	1 469
2	1 477
3	1 483
4	1 500
5	1 639
6	1 790
7	1 960
8	2 160
9	2 380
10	2 730
11	3 218
12	3 620

Article 4

Prime d'ancienneté

Les parties décident qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le barème de la prime d'ancienneté (art. 18 c) de la convention collective nationale librairie du 24 mars 2011) sera le suivant :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53
12 ans	70
15 ans	88

Article 5

Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie au 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011, le 19 avril 2012 et le 26 mars 2014.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 63 DU 15 MARS 2016
RELATIF AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES

NOR : ASET1650612M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Cet avenant modifie le point 3 de l'article 5.1.1.2 et le point 4 de l'article 5.1.2.2 (conformément à la loi n° 2003-504 du 14 juin 2013, article 12, relatif à la rémunération des heures complémentaires).

Le point 3 « Heures complémentaires » de l'article 5.1.1.2 est modifié comme suit :

« 3. Heures complémentaires

Mention au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié devra mentionner le nombre maximum d'heures complémentaires qu'il sera susceptible d'effectuer hebdomadairement ou mensuellement.

Deux limites du nombre d'heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat.

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

Refus d'effectuer des heures complémentaires

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant la date d'effectivité de la modification.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires, accomplies dans la limite du 1/10 de la durée mentionnée au contrat, sont majorées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (art. L. 3123-17 du code du travail).

La majoration appliquée au paiement des heures complémentaires, accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat, est de 25 %.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-15 du code du travail). »

Le point 4 « Heures complémentaires » de l'article 5.1.2.2 est modifié comme suit :

« 4. Heures complémentaires

Définition

Les heures effectuées entre la durée hebdomadaire moyenne contractuelle et la limite haute indiquée dans le contrat de travail ne sont pas des heures complémentaires.

Sont des heures complémentaires les heures comptabilisées au terme de la période de référence dépassant la durée annuelle contractuelle de travail dans la limite d'un tiers.

Mentions au contrat

Le contrat de travail du salarié doit mentionner le nombre annuel maximum d'heures complémentaires que le salarié sera susceptible d'effectuer.

Limites maximum

Un tiers en plus de la durée indiquée dans le contrat. En aucun cas, la réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne ou la durée annuelle de travail au niveau de la durée légale à temps plein.

Obligations de l'employeur

Chaque employeur a l'obligation de vérifier en fin de chaque période de référence si le salarié a effectué des heures complémentaires.

Rémunération

Les heures complémentaires, accomplies dans la limite de 1/10 de la durée mentionnée au contrat, sont majorées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (art. L. 3123-17 du code du travail).

La majoration appliquée au paiement des heures complémentaires, accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat, est de 25 %.

Refus

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant la date d'effectivité de la modification.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel, conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-15 du code du travail). »

Fait à Paris, le 15 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

ACCORD DU 24 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650605M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

*Barème des salaires minimaux conventionnels
pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2016

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL au 1 ^{er} janvier	ANNUEL au 1 ^{er} janvier	ÉCART échelon	POURCENTAGE
I	1	1 467,62	19 079,06		1,44 %
	2	1 469,62	19 105,06	2,00	1,30 %
	3	1 471,62	19 131,06	2,00	1,08 %
II	1	1 473,62	19 157,06	2,00	1,01 %
	2	1 478,62	19 222,06	5,00	1,14 %
	3	1 486,62	19 326,06	8,00	1,34 %
III	1	1 488,62	19 352,06	2,00	1,27 %
	2	1 493,62	19 417,06	5,00	1,40 %
	3	1 501,62	19 521,06	8,00	1,32 %
IV	1	1 521,62	19 781,06	20,00	1,21 %
	2	1 536,62	19 976,06	15,00	1,12 %
	3	1 551,62	20 171,06	15,00	1,10 %
V	1	1 639,90	21 318,73	88,28	1,00 %
	2	1 671,56	21 730,24	31,65	1,00 %
	3	1 703,21	22 141,75	31,65	1,00 %
VI	1	1 767,54	22 978,04	64,33	1,00 %
	2	1 819,62	23 655,03	52,08	1,00 %
	3	1 872,72	24 345,30	53,10	1,00 %
VII	1	2 032,01	26 416,12	159,29	1,00 %
	2	2 158,63	28 062,15	126,62	1,00 %
	3	2 285,24	29 708,17	126,62	1,00 %
VIII	1	2 539,50	33 013,51	254,26	1,00 %
	2	2 793,76	36 318,84	254,26	1,00 %
	3	3 164,42	41 137,46	370,66	1,00 %
IX	1	3 778,11	49 115,39	613,69	1,00 %
	2	4 147,75	53 920,73	369,64	1,00 %
	3	4 622,56	60 093,34	474,82	1,00 %

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 24 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ACCORD DU 22 MARS 2016

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650604M

IDCC : 3168

Entre :

La CFP,

D'une part, et

La FS CFDT ;

L'UNSA spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La diversité des métiers de la photographie induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le temps de travail de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire.

En effet, nombre d'entreprises de la photographie doivent, quel que soit leur métier, faire face à une forte saisonnalité, liée aux variations de la demande de la clientèle, qui augmente notamment pendant les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui touchent toutes les entreprises, posent des problèmes de gestion du personnel qui, en l'absence de mesures adéquates, peuvent favoriser l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permettra de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps

de travail appropriées et adaptées aux objectifs de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 24 juillet 2001 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la photographie du 13 février 2013.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels engagés à temps plein et dont la durée du travail est décomptée en heures, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés « non CDI », le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres.

Article 2

Objet

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent accord.

Article 3

Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-10 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif.

Article 4

Temps de travail effectif

4.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

4.2. Temps de pause

Il est reconnu au salarié le droit de prendre une pause pour convenance personnelle, hors satisfaction des besoins naturels, d'une durée de 20 minutes par jour normalement réparties comme suit : 10 minutes le matin et 10 minutes l'après-midi.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Le temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible.

Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

4.3. Temps de repas

Le temps nécessaire à la restauration est de minimum une heure et pourra être réduit à une demi-heure au maximum, exceptionnellement en cas d'aléas professionnels non prévisibles, avec l'accord exprès du salarié.

4.4. Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, sans que ce temps soit considéré comme du temps de travail effectif. Cette dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord donnant alors lieu à des compensations définies par accord d'entreprise.

Article 5

Période de référence

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite « de référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile.

Pour les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Lorsque la période de référence est au moins égale à 6 mois, un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans le mois qui suit la fin de chaque période de référence.

Ce bilan contient au minimum les informations suivantes :

- le calendrier indicatif de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;
- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;
- le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;
- le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Article 6

Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les hausses et les

baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire hebdomadaire collectif ne peut être :

- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Article 7

Calendrier indicatif

Un calendrier indicatif des variations d'horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant sa communication aux salariés, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

Article 8

Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l'accord écrit du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

Article 9

Heures supplémentaires

9.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

9.2. Décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise ;
- si la période de référence est l'année, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures ;

9.3. Majoration des heures supplémentaires

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Quand la période de référence est l'année, le passage des heures supplémentaires majorées de 25 % à celles majorées de 50 % se fait à compter de la 189^e heure supplémentaire annuelle ($52 - 5 = 47 \times 4 = 188$). Pour les périodes de référence inférieures à 12 mois, le seuil de déclenchement est déterminé au prorata selon le même principe

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet de repos compensateur de remplacement en cas d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable au sein de l'entreprise concernée ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos devra être pris dans les deux mois qui suivent l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 10

Lissage du salaire

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances, etc.) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Article 11

Absences en cours de période de référence

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

Article 12

Embauches et départs en cours de période de référence

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu'en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fait du lissage des salaires sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Dépôt et entrée en vigueur

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de la photographie.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

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 la convention collective nationale des professions de la photographie, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 15

Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Fait à Paris, le 22 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 22 DÉCEMBRE 2015

PORTANT PROROGATION DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 MARS 2011
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1650617M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

Le SNFOCOS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Transformation du protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité
et de l'égalité des chances en accord à durée indéterminée*

Les deux premiers alinéas de l'article 5.2 du protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont remplacés par les dispositions qui suivent :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

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 sécurité sociale.

Fait à Paris, le 22 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

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**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 MARS 2016

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1650618M

IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 constitue un cadre fondateur du compte épargne-temps au sein du régime général de sécurité sociale.

Le présent texte a pour objet l'assouplissement de l'alimentation et de l'utilisation des droits épargnés sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du temps de travail.

Il est applicable aux personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, ainsi qu'aux salariés des agences régionales de santé relevant d'une des conventions collectives visées à l'article 1^{er}.

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Tout salarié relevant des conventions collectives des 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006 ayant un an d'ancienneté dans l'institution a la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps dans les conditions définies par le présent accord.

L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles ainsi que les mesures afférentes à la mobilité interrégimes.

Article 2

Ouverture du compte

L'ouverture du compte épargne-temps prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la demande du salarié.

Article 3

Alimentation du compte

Le salarié est libre d'alimenter ou non son compte chaque année.

Les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié.

Les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance sont définis au plan local.

Une fois opérée, l'inscription au compte est définitive, à l'exception des situations visées à l'article 8.

Un relevé du compte est fourni, à chaque salarié concerné, une fois par an.

3.1. Eléments épargnables

Tout salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- le report de jours de congés payés principaux dans la limite de sept jours au total par an pour un salarié travaillant à temps plein ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- la journée prévue par le protocole d'accord du 3 avril 1978 ;
- tout ou partie des jours de repos, issus de la réduction collective de la durée du travail, utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait ;
- tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent acquis au titre des heures supplémentaires, tel que visé à l'article L. 3121-24 du code du travail. Seul peut être affecté au compte épargne-temps un nombre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps au titre des éléments ci-dessus, à l'exception des jours de congés supplémentaires et de la journée prévue par le protocole du 3 avril 1978, ne peut excéder 22 jours par an.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'opère sur la base du nombre de jours de congés transposé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine.

3.2. Situation des salariés âgés de 57 ans et plus

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, convertir en temps de repos tout ou moitié de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite.

L'affectation au compte de ces éléments donne lieu à inscription au compte du nombre de jours ouvrés correspondant à la fraction de prime épargnée selon la règle de conversion suivante :

- la totalité de l'indemnité de départ en retraite correspond à 74 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein ;
- la totalité d'une gratification annuelle complète correspond à 21 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein ;
- la totalité des deux versements de l'allocation vacances d'un exercice correspond à 21 jours ouvrés pour un horaire à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours affecté au compte est fonction de l'horaire de travail.

Le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite ne peut pas dépasser un plafond de six mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

Article 4

Utilisation du compte

4.1. Conditions générales d'utilisation

4.1.1. Ouverture du droit à utilisation

La mobilisation partielle ou totale du CET est ouverte sous réserve de la capitalisation préalable d'au moins 21 jours.

4.1.2. Délai d'utilisation

Le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours, exception faite des salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, auraient épargné un nombre de jours supérieur.

Quand ce plafond est atteint, l'intéressé dispose d'un délai d'une durée maximale de 10 ans pour utiliser la totalité des jours épargnés.

Dans le cas où le compte épargne-temps a pour objet l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, les dispositions qui précèdent ne sont pas opposables au salarié.

4.2. Utilisation sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde

Le compte épargne-temps permet l'indemnisation en tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle.

La demande doit être formulée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à chaque type de congé (formalisme de la demande, délai de prévenance, possibilité de report pour l'employeur de la date du congé...).

Dans ce cadre, sont créés deux congés sans solde supplémentaires :

4.2.1. Congé pour convenance personnelle

Un congé sans solde pour convenance personnelle, indemnisé par l'utilisation du compte épargne-temps, est ouvert au salarié qui en fait la demande.

La durée du congé pour convenance personnelle correspond au maximum au nombre de jours épargnés dans le compte épargne-temps.

Les règles applicables, relatives au délai de prévenance, à la réponse de l'employeur et à la possibilité de différer le départ en congé, sont celles du régime légal pour le congé sabbatique.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans l'emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.2.2. Congé de fin de carrière

Un congé sans solde de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 55 ans, pendant lequel le salarié perçoit exclusivement au titre de cette période une indemnisation correspondant aux droits qu'il a acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

La durée du congé de fin de carrière correspond au nombre de jours épargnés dans le compte épargne-temps.

Dans ce cadre, la demande d'utilisation du compte vaut demande de départ à la retraite et emporte rupture du contrat de travail à effet du premier jour qui suit l'expiration du congé de fin de carrière.

La demande de congé de fin de carrière doit être formulée par écrit, et transmise à l'employeur au moins six mois avant la date de début du congé.

4.3. Utilisation sous forme de réduction du temps de travail

4.3.1. Utilisation sous condition d'âge

A partir de 3 ans avant l'âge légal de la retraite, le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 2 mois à l'avance.

4.3.2. Accompagnement d'un proche

En accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps pour accompagner son enfant dont il a la charge, son/sa conjoint(e), son partenaire lié par un Pacs, son/sa concubin(e) partageant la vie commune au même domicile, ou un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 1 mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne-temps.

4.3.3. Accompagnement de la parentalité

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de trois ans peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

4.3.4. Suivi d'une formation

Tout salarié qui souhaite suivre une formation peut, en accord avec son employeur, demander à utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine, pour la durée de cette formation.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

Article 5

Situation du salarié pendant l'utilisation du compte

Le contrat de travail est suspendu.

L'intéressé perçoit une indemnité, versée mensuellement. Elle a la nature d'un salaire, aux plans fiscal et social, et est assujettie en conséquence aux cotisations sociales légales et conventionnelles et à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité versée est alors calculée sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ en congé (hors allocation vacances et gratification annuelle).

Elle correspond à la valeur en euros, au jour du départ, du nombre de jours épargnés.

Le calcul de l'indemnité est effectué en une fois à titre définitif. Son montant n'évolue pas ensuite en fonction de la valeur du point.

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation vacances et la gratification annuelle sont versées aux échéances prévues par les textes conventionnels, sans pénalisation du fait du congé.

Pour les salariés à temps partiel au moment de l'utilisation du compte, l'indemnité est calculée sur la base d'un temps plein, quel que soit l'horaire de travail de l'intéressé au moment où il a épargné.

Le salarié continue à bénéficier des couvertures de retraite complémentaire, de frais de santé et de prévoyance dans les mêmes conditions que s'il était en activité.

A l'issue du congé, sauf en cas de congé de fin de carrière, le salarié réintègre son organisme dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective, selon la nature du congé pris.

Article 6

Mutation

En cas de mutation dans un autre organisme du régime général de sécurité sociale, les droits acquis et inscrits au compte sont transférés auprès du nouvel employeur, à la demande du salarié.

Article 7

Clôture du compte

En dehors des cas prévus à l'article 6, la rupture du contrat de travail emporte clôture du compte épargne-temps.

Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits au compte épargne-temps avant son départ.

A défaut, il sera procédé au versement d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ, tel que visé à l'alinéa 3 de l'article 5.

Elle est versée lors de la rupture effective du contrat de travail.

Article 8

Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Tout salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son compte épargne-temps, notamment dans les cas suivants :

- diminution importante des ressources du ménage ;
- affection de longue durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses proches au sens de l'article 4.3.2 du présent accord ;
- mutation ;
- déménagement ;
- mariage ou Pacs ;
- divorce ou rupture de Pacs ;
- naissance d'un enfant ;
- rachat de trimestres d'assurance retraite.

Dans cette hypothèse, il perçoit une indemnité, calculée conformément à l'article 7.

Article 9

Entrée en vigueur

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 se substitue au protocole d'accord du 1^{er} mars 2004.

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

Article 10

Durée et modification

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'établir un bilan de l'application du dispositif et échanger sur les éventuelles adaptations du texte qui pourraient être envisagées à l'issue d'une période de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

AVENANT N° 1 DU 21 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1650609M

IDCC : 3127

Entre :

La FESP ;

La FEDESAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CFDT santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. – Salaires » et le second alinéa du point *e* « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2, concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima par la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,67

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,70
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,73
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,83

Article 2

Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 20 centimes d'euros par kilomètre.

Article 3

Egalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

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

Négociation annuelle sur les salaires minima

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès 1^{er} mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 5

Renégociation sur les salaires minima 2016

Les partenaires sociaux s'engagent expressément à se rencontrer dans la première quinzaine de juillet 2016 afin de rouvrir les négociations portant sur la revalorisation des minimas conventionnels de salaire en 2016.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties tiennent à préciser que les futurs accords salaires comprendront la même condition de rétroactivité au premier jour du mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7

Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 21 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 9 décembre 2015	120
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, CUMA et entreprises des territoires (Charente [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 20 octobre 2015	126
Exploitations et entreprises agricoles (Centre [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 9 novembre 2015	134
Protection sociale complémentaire (Tarn-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 21 octobre 2015	140

Accord départemental
PROTECTION COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)
(3 décembre 2009)

(Etendu par arrêté du 9 septembre 2010,
Journal officiel du 22 septembre 2010)

AVENANT N° 2 DU 9 DÉCEMBRE 2015

NOR : AGRS1697133M

Entre :

La FDSEA de la Creuse ;

La FDCUMA de la Creuse ;

Les jeunes agriculteurs de la Creuse ;

Le syndicat départemental des ETAR de la Creuse,

D'une part, et

La FGTA FO de la Creuse ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

L'USRAF CGT du Limousin ;

La CFTC-Agri de la Creuse ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions législatives et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a fait l'objet de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant précité afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricoles.

Par conséquent, les partenaires sociaux de l'accord départemental du 3 décembre 2009 sur un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse décident de réviser ledit accord afin d'appliquer les dispositions de l'accord national avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord départemental du 3 décembre 2009 modifié sur un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 modifié sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime « frais de santé ».

Toutefois, les partenaires sociaux du département de la Creuse ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

Article 2

Champ d'application

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur le département de la Creuse à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux, selon le champ d'application professionnel défini dans la convention collective. »

Article 3

Bénéficiaires

« Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail et mensualisation ;

- 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 des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
 - des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

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

Article 4

Garanties

« Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

(En pourcentage.)

Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
– socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
– option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 ^{re} période et 2 ^e période)	
– option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
– socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
– option IPP > 2/3	+ 20 % SB
Garanties invalidité	
– socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3	10 % SB
– option invalidité catégorie 2 ou 3	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel « capital décès »	100 % SAB
– option majoration enfant	25 % SAB
– option frais d'obsèques (si décès ayants droit)	100 % PMSS

Option rente éducation	
– jusqu’au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS
<p>PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>SB : salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l’incapacité temporaire de travail, à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l’incapacité permanente de travail, aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l’arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l’entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB : salaire annuel brut.</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d’ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>	

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail (ITT)

L’option ITT permet d’augmenter le montant de l’indemnité journalière complémentaire servie en cas d’arrêt de travail (d’origine professionnelle ou non) du salarié.

Option mensualisation légale avec amélioration

Selon les dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226 -1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d’être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l’article 1^{er} de l’accord de faire face à l’obligation de maintien de salaire telle qu’elle résulte du présent accord, l’option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s’assurer auprès d’un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d’indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d’incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l’indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du premier jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du huitième jour d’arrêt de travail en cas de maladie ou d’accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

6 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours

11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3)

L'option invalidité catégorie 2 ou 3 permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail (IPP > 2/3)

L'option IPP > 2/3 permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option majoration enfant

L'option majoration enfant permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option frais d'obsèques

L'option frais d'obsèques consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un Pacs, concubin ou enfant à charge).

Option rente éducation

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents. »

Article 5

Financement du dispositif de prévoyance

« 4. Financement du dispositif de prévoyance

4.1. Garanties du socle obligatoire conventionnel

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté continue, via une cotisation répartie selon les modalités fixées au sein de l'accord national du 10 juin 2008 modifié, dans ses dispositions relatives au dispositif de prévoyance.

4.2. Garanties optionnelles obligatoires

Les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté continue, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- 55 % minimum à la charge de l'employeur incluant le financement de l'option mensualisation légale ;
- 45 % maximum à la charge du salarié. »

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Guéret, le 9 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES,
ENTREPRISES DES TERRITOIRES ET CUMA
(Charente)
(2 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 20 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697132M

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente ;

La FDCUMA de la Charente ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Charente ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD FO de la Charente ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité l'accord départemental du 2 juin 2009 modifié.

Article 1^{er}

Garanties et prestations

L'article 5 est modifié comme suit :

« Article 5

Garanties et prestations

Article 5.1

Garanties

Les organisations signataires précisent que le présent accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans ledit accord.

Article 5.1.1

Garanties en cas de décès

5.1.1.1. Décès toutes causes ou accidentel du salarié

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté et quelle qu'en soit l'origine, il est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s), à ses ayants droit selon la législation et la réglementation applicables à la date du décès, un capital dont le montant est égal à :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire annuel de référence ;
- majoration par personne à charge (telle que définie à l'article 5.1.1.5 ci-après) : + 30 % du salaire annuel de référence.

5.1.1.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle temporaire égale à :

- jusqu'à 12 ans : 3 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- de 13 à 18 ans : 4,50 % du PASS ;
- de 18 à 25 ans (s'il poursuit des études) : 6 % du PASS.

5.1.1.3. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1.1.5 ci-après, il est versé une allocation obsèques dont le montant est égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

5.1.1.4. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

En cas de PTIA, il est versé, par anticipation, au salarié un capital égal à 100 % du capital décès défini au 5.1.1.1 ci-dessus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'incapacité permanente ou d'invalidité qui lui est servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital décès.

Le salarié est considéré en état de PTIA s'il est classé :

- soit en invalidité de 3^e catégorie telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole (MSA) au taux de 100 %, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

5.1.1.5. Définition des personnes à charge

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié, c'est-à-dire la personne liée à ce dernier par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps et non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (pacte civil de solidarité), c'est-à-dire la personne ayant conclu avec le salarié un Pacs dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin, c'est-à-dire la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestation, sous réserve que les concubins ne soient par ailleurs ni mariés, ni liés par un Pacs.

La preuve du concubinage se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement d'un justificatif de domicile commun.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée lorsque au moins un enfant est né de cette union et répond à la définition ci-après ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin, s'ils sont :
 - âgés de moins de 21 ans et s'ils bénéficient du régime social du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits, à ce titre, au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans s'ils sont sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - atteints d'une infirmité, quel que soit leur âge, telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et s'ils perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale]. Les enfants handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'AAH mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme à charge ;
 - nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- les ascendants à charge, c'est-à-dire les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale.

Article 5.1.2

Incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés en cas d'absence au travail justifiée par une incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou de l'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

5.1.2.1. Mensualisation

Les salariés justifiant d'une ancienneté de 6 mois au moins dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficient d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou la MSA égales à :

- en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet : 90 % du salaire brut de référence dès le premier jour d'absence et jusqu'au 90^e jour ;

- dans tous les autres cas (maladie ou accident de la vie privée) : 90 % du salaire brut de référence à compter du 8^e jour d'absence et jusqu'au 90^e jour.

Il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas cette durée.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié l'absence par certificat médical dans les 48 heures de l'incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ou la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

5.1.2.2. Relais à la mensualisation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale ou la MSA égale à 80 % du salaire brut de référence à compter du 91^e jour d'absence et jusqu'au 1 095^e jour.

Cette indemnisation intervient en relais des obligations légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles (accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 modifié sur la mensualisation étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988) relatives à la mensualisation.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale ou la MSA égale à :

- en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet : 80 % du salaire brut de référence à compter du 91^e jour d'absence et jusqu'au 1 095^e jour ;
- dans tous les autres cas (maladie ou accident de la vie privée) : 80 % du salaire brut de référence à compter du 101^e jour d'absence et jusqu'au 1 095^e jour.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la sécurité sociale ou la MSA.

Le versement de l'indemnité cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la MSA ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ou de la MSA ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 096^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date du décès du salarié.

Article 5.1.3

Incapacité permanente ou invalidité

Cette garantie s'applique aux salariés sans condition d'ancienneté.

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois égale à :

- 80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes (avant prélèvements sociaux) versées par la MSA, excepté la prestation majoration pour assistance d'une tierce personne.

Cette rente s'ajoute à la pension invalidité versée par la MSA sans que la totalité puisse excéder 80 % du salaire brut antérieur.

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente par la MSA reconnue comme une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 %.

La rente ne se cumule pas avec les indemnités journalières que percevait le salarié avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue à l'article 5.1.2 ci-avant.

Cette rente est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le versement de la prestation cesse :

- au premier jour du mois précédant la date de la liquidation de la pension vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié.

Article 5.1.4

Règle de cumul commune aux articles 5.1.2 et 5.1.3

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la MSA, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la MSA, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il peut être réclamé au participant indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Article 5.1.5

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit sont pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 et de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'institution sont garantis à la date d'effet de l'accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle selon les modalités prévues ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prend effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 5.2

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale, soit des tranches A et B, déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Article 5.3

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (association pour le régime de retraite complémentaire).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité.

Article 5.4

Cas de suspension de contrat

Suspension non indemnisée du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension indemnisée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et, le cas échéant, de leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 5.5

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent 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 du présent régime de prévoyance est affecté 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance 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 de 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 une exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 9.4 ci-après du présent accord.

Article 5.6

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés bénéficient, depuis le 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 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 ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le 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 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 couverture ;
- dès que l'ancien salarié 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 ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

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.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Angoulême, le 20 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE (DÉCÈS, INCAPACITÉ
TEMPORAIRE, INCAPACITÉ PERMANENTE) EN AGRICULTURE
(Centre)
(3 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 18 décembre 2009)

AVENANT N° 5 DU 9 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697131M

Entre :

La FRSEA du Centre Val-de-Loire ;

Les EDT du Centre Val-de-Loire ;

Le PCA CUMA Centre Val-de-Loire, Poitou-Charentes, Limousin,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum

national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricoles.

Par conséquent, les partenaires sociaux de l'accord régional de prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non affiliés à l'AGIRC en région Centre Val-de-Loire décident de réviser l'accord régional afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation régionale.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord régional du 3 juillet 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire (décès, incapacité temporaire, incapacité permanente) en agriculture pour les salariés non cadres en région Centre, y compris ses annexes, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux de la région Centre Val-de-Loire ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, désormais intitulé "Accord régional sur une prévoyance complémentaire (décès, incapacité temporaire, incapacité permanente) en agriculture pour les salariés non affiliés à l'AGIRC en région Centre Val-de-Loire" est applicable sur la région Centre Val-de-Loire aux salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1° (à l'exception des rouisseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC, ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès pour laquelle aucune condition d'ancienneté n'est requise ;
- 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 des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

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

Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} sont tenus de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties de prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.

Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale. Par dérogation aux dispositions légales, la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue du salarié dans l'entreprise ou l'exploitation agricoles.

GARANTIE	SOCLE NATIONAL MINIMUM obligatoire	OPTION NATIONALE choisie en région Centre Val-de-Loire
Décès (toutes causes et accidentel)		
Ancienneté	0	0
Capital décès	100 % du salaire annuel brut	100 % du salaire annuel brut
Majoration enfant	Néant	25 % du capital décès/ enfant à charge
Double effet	Néant	Néant
Frais d'obsèques	Néant	Frais d'obsèques pour le décès du salarié et de ses ayants droit 100 % du PMSS
Rente éducation	Néant	Rente éducation par enfant à charge : – jusqu'à 12 ans : 3 % PASS – entre 13 et 17 ans : 4,5 % PASS – entre 18 et 26 ans : 6 % PASS
Incapacité temporaire de travail		
Mensualisation		
Ancienneté	–	6 mois
Prestation	Néant	Mensualisation légale (à partir de 6 mois d'ancienneté)
Garantie incapacité de travail		
Ancienneté	6 mois	6 mois
Prestation	15 % du salaire brut	+ 10 % du salaire brut (indemnité journalière de 25 % du salaire brut au total)
Incapacité permanente professionnelle (IPP)		
Ancienneté	6 mois	6 mois
Garantie si taux IPP \geq à 66,66 %	10 % du salaire brut	+ 10 % du salaire brut (rente de 20 % du salaire brut au total)
Invalidité vie privée		
Ancienneté	6 mois	6 mois

GARANTIE	SOCLE NATIONAL MINIMUM obligatoire	OPTION NATIONALE choisie en région Centre Val-de-Loire
2 ^e et 3 ^e catégorie d'invalidité de la sécurité sociale	10 % du salaire brut	+ 10 % du salaire brut (rente de 20 % du salaire brut au total)
<p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>SB : salaire brut.</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour l'incapacité temporaire de travail, à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ; – pour l'incapacité permanente de travail, aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12. <p>SAB : salaire annuel brut.</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>		

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Options nationales choisies en région Centre Val-de-Loire

1. Majoration du capital décès par enfant à charge

Le capital décès est majoré de 25 % du salaire annuel brut (tranches A et B) par enfant à charge.

2. Rente éducation par enfant à charge

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle forfaitaire en pourcentage du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale).

Par enfant à charge jusqu'à 12 ans révolus, le montant de la rente est égal à 3 % du PASS.

Par enfant à charge ayant entre 13 et 17 ans révolus, le montant de la rente est égal à 4,5 % du PASS.

Par enfant à charge ayant entre 18 et 26 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études, le montant de la rente est égal à 6 % du PASS.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Pour le bénéfice des prestations, les enfants à charge sont ceux définis au sein de l'accord national.

3. Frais d'obsèques

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ou de ses ayants droit, il est versé un remboursement des frais d'obsèques, sur justificatif, de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), dans la limite des frais réels, à la personne physique qui les a supportés.

4. Mensualisation

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de la

sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1^{er} de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

En région Centre Val-de-Loire, la condition d'ancienneté est de 6 mois.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du premier jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du huitième jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION PAR PÉRIODE DE 12 MOIS			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Accident du travail	Maladie Accident vie privée Accident de trajet	A 90 % du salaire brut puis	A 66,66 % du salaire brut
6 mois à 6 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours puis 30 jours	
6 à 11 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours puis 40 jours	
11 à 16 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours puis 50 jours	
16 à 21 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours puis 60 jours	
21 à 26 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours puis 70 jours	
26 à 31 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours puis 80 jours	
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours puis 90 jours	
Sous déduction des indemnités de la mutualité sociale agricole.				

5. Complément à la garantie incapacité de travail

Complément de 10 % du salaire brut (tranche A et tranche B) aux indemnités journalières complémentaires prévues en relais mensualisation du socle national minimum obligatoire.

Au total, l'indemnité journalière complémentaire versée au salarié est égale à 25 % du salaire journalier de référence, pour le relais mensualisation.

6. Complément à la rente incapacité permanente professionnelle (IPP)

Complément de 10 % du salaire brut (tranche A et tranche B) à la rente complémentaire IPP du socle national minimum obligatoire, pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %.

Au total, la rente IPP versée au salarié est égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence.

7. Complément à la pension d'invalidité complémentaire

Complément de 10 % du salaire brut (tranche A et tranche B) à la pension complémentaire d'invalidité d'origine privée (invalidité de 2^e et 3^e catégories) du socle national minimum obligatoire.

Au total, la pension complémentaire d'invalidité d'origine privée versée au salarié est égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence.

Article 4

Financement du dispositif de prévoyance

Financement du socle national minimum obligatoire

Les garanties du socle minimum obligatoire sont réparties selon les mêmes modalités fixées au sein de l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif de prévoyance. Les cotisations sont appelées dès l'affiliation des salariés aux garanties concernées, soit sans condition d'ancienneté pour les garanties décès et à compter de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les autres garanties.

Financement des options nationales choisies en région Centre Val-de-Loire

L'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire (dénommé mensualisation) prévu en application du présent accord, en tant qu'option nationale choisie par les partenaires sociaux en région Centre Val-de-Loire.

Les salariés financent intégralement les cotisations dues pour les autres options nationales choisies en région Centre Val-de-Loire par les partenaires sociaux. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE.

Fait à Orléans, le 9 novembre 2015.

(Suivant les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Tarn-et-Garonne)
(16 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,
Journal officiel du 24 juin 2010)

AVENANT N° 4 DU 21 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697134M

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FDCUMA de Tarn-et-Garonne ;

L'EDT de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité l'accord départemental du 16 septembre 2009 modifié.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations. En conséquence, ledit accord du 16 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Assiette de calcul et revalorisation des prestations

Après l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont insérés les deux articles suivants :

« Article 5

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale, soit des tranches A et B, déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Article 6

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime en cours de service sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (association pour le régime de retraite complémentaire).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 2

Garanties

L'article 5.A « Garanties décès » devient l'article 7.A et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.A

Garanties en cas de décès

7.A.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté et quelle qu'en soit l'origine, il est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s), à ses ayants droit selon la législation et la réglementation applicables à la date du décès un capital dont le montant est égal à :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire annuel de référence ;
- majoration par personne à charge (telle que définie à l'article 7.1.5 ci-après) : 25 % du salaire annuel de référence.

7.A.2. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

En cas de PTIA, il est versé, par anticipation, au salarié un capital égal à 100 % du capital décès défini au 7.A.1 ci-dessus en 24 mensualités.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'incapacité permanente ou d'invalidité qui lui est servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital décès.

Le salarié est considéré en état de PTIA s'il est classé :

- soit en invalidité de 3^e catégorie telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole (MSA) au taux de 100 % lui interdisant toute activité rémunérée, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

7.A.3. Rente éducation (assurée par l'OCRCP)

En cas de décès du salarié, quelle que soit son ancienneté, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle temporaire égale à :

- jusqu'à 10 ans : 3 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- de 11 à 17 ans : 4,5 % du PASS ;
- de 18 à 25 ans (s'il poursuit des études) : 6 % du PASS.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement à ce dernier s'il est majeur

7.A.4. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant à charge du salarié, tels que définis à l'article 7.A.5 ci-après, il est versé une allocation obsèques dont le montant est égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Cette allocation est limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

7.A.5. Définition des personnes à charge

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié, c'est-à-dire la personne liée à ce dernier par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (pacte civil de solidarité), c'est-à-dire la personne ayant conclu avec le salarié un Pacs dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin, c'est-à-dire la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestation, sous réserve que les concubins ne soient par ailleurs ni mariés, ni liés par un Pacs.

La preuve du concubinage se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement d'un justificatif de domicile commun.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée lorsque au moins un enfant est né ou à naître de cette union ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin, s'ils sont :
 - âgés de moins de 21 ans et s'ils bénéficient du régime social du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits, à ce titre, au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans s'ils sont sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - atteints d'une infirmité, quel que soit leur âge, telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et s'ils perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale]. Les enfants handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'AAH mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme à charge ;
 - nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- les ascendants à charge, c'est-à-dire les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. »

L'article 5.C « Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle » devient l'article 7.C et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.C

Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle

Les salariés relevant du champ d'application du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et ayant au moins 4 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficient :

- en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie reconnue par le régime de la sécurité sociale ou de la MSA ;
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale de 66,66 % et plus ;
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la sécurité sociale ou de la MSA,

d'une rente mensuelle dont le montant est égal à 25 % du salaire mensuel de référence.

Le versement de la rente s'ajoute à celle versée par la MSA et débute dès le versement de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente par la MSA reconnue comme une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou comme une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66,66 %.

La rente ne se cumule pas avec les indemnités journalières que percevait le salarié avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue à l'article 7.B ci-avant.

Cette rente est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le versement de la prestation cesse :

- à la date de la liquidation de la pension vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié. »

Après l'article 7.C est inséré un article 7.D rédigé comme suit :

« Article 7.D

Règle de cumul commune aux articles 7.B et 7.C

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la MSA, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la MSA, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il peut être réclamé au salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées. »

L'article 5.D « Reprise de passif », devenant l'article 7.E, est modifié comme suit :

« Article 7.E

Reprise de passif

Les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'entreprise et répondant aux conditions d'ouverture du droit sont pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans le présent accord, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

Les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur sont garantis à la date d'adhésion de l'entreprise au régime pour les prestations suivantes :

- pour les personnes en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion de l'entreprise et non garanties au titre d'un régime existant antérieurement : bénéfice de l'ensemble des garanties prévues au présent accord ;
- pour les personnes en arrêt de travail garanties au titre d'un régime existant antérieurement :
 - les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières en cours de service par l'assureur précédent, selon les modalités prévues à l'article 6 ci-avant ;
 - au-delà de la période de 365 jours couverte par l'assureur précédent, l'organisme assureur verse les indemnités journalières prévues à l'article 7.B du présent accord, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
 - dans le cadre de l'invalidité ou de l'incapacité permanente, l'organisme assureur indemnise les personnes en invalidité à la date d'adhésion de l'entreprise ainsi que celles se trouvant en arrêt de travail avant cette date et devenues invalides postérieurement ;
 - le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prend effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires dans les 45 jours suivant la date d'adhésion ;
- et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée. »

Article 3

Cotisations

L'article 7 « Cotisations », devenant l'article 9, est modifié comme suit :

« Article 9

Cotisations

Article 9.1

Assiette

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit des tranches A et B.

Article 9.2

Taux de cotisation et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, la répartition du taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 7 ci-avant est de :

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

Il est égal à :

Salariés ayant moins de 4 mois d'ancienneté

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Total	0,37
<small>(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.</small>	

Salariés ayant au moins 4 mois d'ancienneté et moins de 1 an d'ancienneté

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Incapacité temporaire	0,30
Invalidité. – Incapacité permanente	0,32
Passif	0,05
Total	1,04
<small>(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.</small>	

GARANTIE	TAUX DE COTISATION TRANCHES A ET B
Décès. – PTIA ⁽¹⁾	0,37
Mensualisation. – Charges sociales	0,54
Incapacité temporaire	0,30
Invalidité. – Incapacité permanente	0,32
Passif	0,05
Total	1,58
(1) Perte totale et irréversible d'autonomie.	

La couverture des prestations mensualisation – charges sociales “Garanties de l’obligation résultant de l’article L. 1226-1 du code du travail” est assurée par la seule cotisation de l’employeur.

La couverture des prestations incapacité temporaire “Garanties incapacité temporaire de travail en complément de l’obligation résultant de l’article L. 1226-1 du code du travail” est assurée par la seule cotisation du salarié.

La reprise de passif fait l’objet d’un suivi annuel qui peut entraîner une révision de la cotisation correspondante.

Les cotisations peuvent évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d’un préavis de 2 mois, et après consultation des partenaires sociaux.

Article 9.3

Collecte

[Sans changement]

Article 9.4

Suspension du contrat de travail

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d’un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l’employeur.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d’un salaire par l’employeur (en tout ou en partie) et intervenant après la date d’affiliation au régime et pour une autre cause que l’arrêt de travail, le bénéfice des garanties prévues en cas de décès peut être maintenu, sous réserve que l’intéressé en fasse la demande et qu’il s’acquitte de l’intégralité de la cotisation correspondante. »

Article 4

Portabilité

L'article 8 « Portabilité », devenant l'article 10, est complété comme suit :

« 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 couverture ;
- dès que l'ancien salarié 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 ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

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.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 5

Exclusions

Après l'article 10 « Portabilité » est inséré un article 11 rédigé comme suit :

« Article 11

Exclusions

Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d'exclusion. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 6

Principe de solidarité

Après le nouvel article 11 « Exclusions » est inséré un article 12 rédigé comme suit :

« Article 12

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent 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 du présent régime de prévoyance est affecté 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance 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 aux retraités de la production agricole, notamment en cas de 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 une exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 600 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 9.4 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 7

Dénonciation

L'article 10 de l'accord « Dénonciation », devenant l'article 15, est modifié comme suit :

« Article 15

Révision et dénonciation

Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2016, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Montauban, le 21 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160220-000616

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
