

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/37 DU 1^{ER} OCTOBRE 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	111

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances et assistance : accord du 21 juin 2016 relatif à l'affectation aux CFA de fonds collectés par OPCABAIA pour l'année 2016	4
Banque populaire : accord du 22 juillet 2016 relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires.....	7
Carrières et matériaux (industries [Languedoc-Roussillon, ouvriers et ETAM]) : avenant n° 34 du 17 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2016 (Languedoc-Roussillon)	18
Dentaires (cabinets) : avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	22
Dentaires (cabinets) : avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 relatif à la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel.....	25
Dentaires (cabinets) : avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel	27
Huissiers de justice (personnel) : adhésion par lettre du 4 août 2016 des huissiers de justice de France à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords	29
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 28 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2016.....	30
Lin (rouissage et teillage) : accord du 24 mai 2016 relatif à la pénibilité.....	32
Lin (rouissage et teillage) : accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance	39
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance »	47
Menuiseries, charpentes : avenant n° 1 du 26 mai 2016 à l'accord du 8 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	58
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 22 juin 2016 relatif aux taux garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016	60
Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 8 avril 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2016	64

Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 26 mai 2016 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2016.....	68
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 26 mai 2016 relatif à la valeur du point au 1^{er} juillet 2016	71
Plasturgie : accord du 29 juin 2016 relatif au compte personnel formation	73
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 11 janvier 2016 relatif à la rémunération versée aux artistes-interprètes pour les rediffusions des émissions de télévision sur les chaînes de la TNT gratuite	75
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 11 janvier 2016 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2016	79
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 30 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1^{er} juillet 2016	81
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 30 juin 2016 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles au 1^{er} juillet 2016	83
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 30 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1^{er} juillet 2016	85
Tuiles et briques (industrie) : accord du 17 juin 2016 pour la négociation d'un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.....	88
Universités et instituts catholiques : accord du 1^{er} juillet 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015	91
Universités et instituts catholiques : accord du 1^{er} juillet 2016 relatif à la formation professionnelle	97

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 21 JUIN 2016
RELATIF À L'AFFECTATION AUX CFA DE FONDS
COLLECTÉS PAR OPCABAIA POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650884M
IDCC : 1672, 1679, 1801, 2335

Entre
AGEA
FFSA
GEMA
SNSA

D'une part, et
CFTC CSFV
FEC FO
UNSA banque

FSPBA CGT
Assurances CGC
FBA CFDT

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montants des affectations par CFA

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2016 à 4 200 000 €.

Les versements effectués pour l'année 2016 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 950 300 € ;
2. CFA de l'IGS : 314 970 € ;
3. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 128 430 € ;
4. CFA Formasup Paris : 500 210 € ;
5. CFA Epure Méditerranée : 52 930 € ;
6. CFA Formasup Pays de Savoie : 28 630 € ;
7. CFA Afia : 24 820 € ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 19 280 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 64 860 € ;
10. Cerfal : 82 200 € ;
11. CFA Difcam : 19 360 € ;
12. CFA RH : 4 160 € ;
13. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 216 480 € ;
14. CCI du Maine-et-Loire : 18 560 € ;
15. CFA des CCI d'Alsace : 30 070 € ;
16. CFA campus des métiers de Niort : 23 240 € ;
17. CFA Adefa : 65 970 € ;
18. CFA de l'Ifir : 43 010 € ;
19. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 32 020 € ;
20. CFA Ecole Sup de commerce de Pau : 5 580 € ;
21. CFA Université et Sports : 6 910 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2016 à 3 631 990 €.

Article 2

Mise en œuvre et modalités de versement

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 3

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Dépôt légal

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 21 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

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

ACCORD DU 22 JUILLET 2016
RELATIF À LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL DES AGENCES BANCAIRES

NOR : ASET1650878M
IDCC : 3210

Entre :

BPCE

D'une part, et

CFDT

UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les politiques et dispositifs de sécurité mis en œuvre au niveau national par la profession bancaire ont permis une diminution des vols à main armée ou avec violence ⁽¹⁾. Les partenaires sociaux de la branche Banque populaire souhaitent toutefois au travers de cet accord maintenir leur vigilance et réaffirmer leur volonté constante d'assurer la sécurité du personnel face aux agressions pouvant être commises – vols à main armée, vols avec violence -. Les dispositions reprises dans le présent texte viennent en complément de l'accord de branche du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.

A ce titre, la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence avec ceux définis par la profession bancaire, constitue également un axe prioritaire.

L'objectif est ainsi de profiter de l'expérience acquise et de prendre en compte les évolutions techniques récentes, intervenant dans le cadre plus large de la profession bancaire.

Les parties signataires du présent texte rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent texte constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et tous les acteurs concernés et rap-

(1) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

pellent que ce socle conventionnel peut être complété par les actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs et équipements afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les directions en charge de la sécurité, les managers, les représentants du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de BPCE.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Concepts d'agence bancaire

En référence aux articles L. 311-1 et L. 311-2 du code monétaire et financier, on entend par agence bancaire, tout lieu permettant la réception de personnes physiques, sur rendez-vous ou non, afin de procéder aux opérations suivantes :

- réception de fonds remboursables du public ;
- opérations de crédit ;
- services bancaires de paiement ;
- conseil et assistance à la clientèle et/ou prospect ;
- placement, souscription, achat, gestion, garde et vente de valeurs mobilières et de tout produit financier ;
- opérations liées aux produits d'assurance ;
- opérations de change ;
- opérations sur or, métaux précieux et pièces.

Réaffirmant leur objectif prioritaire quant à assurer la sécurité des personnes, les parties signataires conviennent de retenir l'accès aux fonds ⁽¹⁾ comme critère permettant d'établir la typologie des agences pour la mise en œuvre du présent accord.

Quatre concepts d'agences bancaires sont définis au regard de ce critère :

1. Agence sans accès aux fonds
 - 1.1. Agence sans fonds
 - 1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds
2. Agence avec accès aux fonds
 - 2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle – agence avec caisse
 - 2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle – agence sans caisse

Les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller habilité peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 1.2, 2.1 et 2.2.

Des freins à la distribution peuvent être activés par les établissements afin d'éviter un usage malveillant.

(1) On entend par fonds : fiduciaire (billets/pièces), y compris devises et or.

Si une agence fonctionne selon plusieurs typologies, elle est alors dotée des dispositifs et équipements de sûreté de la typologie la plus complète.

Article 3

Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la vigilance permanente des entreprises de la branche quant à la sécurité du personnel ;
- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du Livre VI du code de la sécurité intérieure⁽¹⁾.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque populaire autour des quatre pôles d'actions suivants :

- dispositifs et équipement faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Article 4

Mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

4.1. Typologie des agences bancaires

Les quatre concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

1. Agence sans accès aux fonds

1.1. Agence sans fonds :

- signalétique appropriée ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux.

1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds :

- alimentation des automates : elle est opérée en externe en dehors de la vue et de la présence du public.
- signalétique appropriée ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;
- télésurveillance.

(1) Activités privées de sécurité – titre 1^{er} – activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes – chapitres 1^{er}, 2, 3 et 7

2. Agence avec accès aux fonds

2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle :

- gestion de la caisse assurée par le personnel ;
- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte ;
- signalétique appropriée ;
- alimentation des fonds : elle est opérée en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle :

- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant à l'article 5 ci-après, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il doit être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires avec accès aux fonds d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc.

4.2. Point spécifique sur les agences avec accès aux fonds : typologies 2.1 et 2.2

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'une agence bancaire, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités d'accès aux fonds.

Dans le cas de la gestion interne des automates et, si de manière exceptionnelle, le salarié est seul pour recharger ces derniers, cette opération se fera agence fermée et les moyens et/ou procédures seront adaptés afin d'assurer la sécurité du personnel.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Focus sur l'agence avec manipulation des fonds devant la clientèle (2.1) :

L'agence comprend au moins deux personnes y exerçant leur activité professionnelle.

Lorsque exceptionnellement ce n'est pas le cas (c'est-à-dire de façon non habituelle)⁽¹⁾, les salariés sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus dans le chapitre 4.1, de moyens et/ou de procédures permettant de renforcer leur sécurité.

L'objectif est une prévention renforcée de la sécurité au travers de l'adaptation de l'équipement du poste de travail et de la formation, en tenant compte de l'environnement (par exemple : protection du travailleur isolé, contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télé-surveillance, vidéo protection...).

Par ailleurs, concernant les opérations d'approvisionnement de la caisse manuelle, elles ne peuvent être réalisées que si au moins deux salariés sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

En outre, pour les agences équipées d'une caisse manuelle, la caisse sera fermée lorsque le collaborateur se retrouve seul.

4.3. Point spécifique sur les agences en travaux

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire conduisent à déplacer temporairement le personnel :

- soit à l'intérieur de cette agence ;
- soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance ;
- soit dans un local de repli,

les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès – locaux et fonds – de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis à l'article 3.

Article 5

Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS			
	Dissuader	Protéger	Identifier	Alerter
Accès				
Dispositif anti-« véhicule-bélier » (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	+	+		
Barreaudage	+	+		
Vitrage de sécurité		+		
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	+	+		
Gâche ou serrure électrique	+	+		
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+		
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+		
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+		

(1) Le fait que deux personnes exercent leur activité professionnelle au sein d'une agence bancaire (de type 2.1) ne peut exclure des situations dans lesquelles un salarié peut être absent de l'agence pour différentes raisons, en particulier pour des nécessités commerciales. Dans ce cas, l'agence doit pouvoir rester ouverte. Cependant, en aucune manière ces situations, par définition ponctuelles et donc non habituelles, ne peuvent aboutir à remettre en cause la règle énoncée dans l'accord.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS			
	Dissuader	Protéger	Identifier	Alerter
Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...)	+			
Guichet Guichet rideau mobilier blindé Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur		+		
Moyens de protection des encaisses – caisse escamotable ou similaire – coffre transfert – coffre tirelire – coffre relais – liaison pneumatique Caisse à ouverture retardée clairement signalée Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux Systèmes de neutralisation des billets – automates – liasses piégées (systèmes de géolocalisation) – conteneurs auto-protégés – coffre à serrure horaire		+		
Vidéoprotection Caméra vidéo avec enregistrement Caméra vidéo sans enregistrement en complément	+	+	+	+
Surveillance Moyens de protection des systèmes d'identification Gardiennage (temporaire/besoins spécifiques) Procédure et consignes de sécurité Dispositif d'alarme pour travailleur isolé		+	+	+
Télésurveillance ⁽¹⁾ Liaisons avec centre de télésurveillance Système électronique de détection de présence Système de levée de doute audio, vidéo Déclencheurs manuels d'alerte (alarme silencieuse, bouton HU...)	+	+		+
Salles fortes Protection physique et électronique des salles fortes	+	+		+

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS			
	Dissuader	Protéger	Identifier	Alerter
Protection des salles fortes protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...)	+			+
Procédure d'accès spécifique	+	+		
(1) Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.				

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- « agence conseil » (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

A ce titre, une signalétique normalisée professionnelle est mise à la disposition des Banques populaires.

Article 6

Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel concernées. Elles prennent en compte le mode d'accès aux fonds et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les agences bancaires prévues comme pouvant fonctionner avec un seul salarié ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux ;

- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias) ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de 12 mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7

Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, les Banques populaires s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;
- à proposer systématiquement au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, un suivi psychologique par un spécialiste, selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT ;

- à procurer l’assistance d’un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l’agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d’arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes parties. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d’instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu’il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l’accompagnera jusqu’à l’entrée du cabinet d’instruction, ou qui se tiendra dans la salle d’audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l’agression en termes :
 - de demande de l’intéressé de changement d’affectation ;
 - d’avis émis par la médecine du travail.

Article 8

Formation

La formation de l’ensemble des personnels du réseau des Banques populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence.

8.1. Formation à la prise de poste et, en cas d’évolution, des dispositifs sécurité

Elle intervient dans la mesure du possible dans les 7 jours qui suivent la prise de fonctions en agence. Par ailleurs, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d’évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, a fortiori, lorsqu’un changement d’organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Afin de s’assurer du respect des points ci-dessus et faciliter l’organisation des formations, les directions ressources humaines des entreprises de la branche Banque populaire s’engagent à communiquer les nominations et les mobilités aux équipes de sécurité.

8.2. Formation du personnel d’encadrement en agence

Les personnels d’encadrement en agence reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d’assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d’assurer l’application des dispositions du présent accord. A cet effet, le groupe BPCE met à disposition des entreprises un support de formation spécifique.

8.3. Actualisation des connaissances en matière de sécurité

La formation doit être dispensée de façon régulière auprès de l’ensemble du personnel d’agence afin de s’assurer du maintien des connaissances acquises en matière de sécurité. Ainsi, les entreprises veilleront à l’actualisation de ces connaissances. A cet effet, des supports de formation sont mis à disposition des Banques populaires.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l’issue de la formation et son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d’information de l’entreprise tel que l’intranet.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 9

Information de la commission paritaire Banque populaire

La formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord ;
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions pour vols multiples, commises à main armée ou avec violence sur une période de 12 mois calendaires.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les Banques populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10

Rôle du CHSCT en matière de sécurité et information

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc, parmi les instances représentatives du personnel, l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. A ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit la typologie ;
- les procédures ;
- la formation.

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, établi conformément à la législation en vigueur, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque populaire.

En outre, les Banques populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

Article 11

Suivi de l'accord

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord.

Elle examine en outre :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ;

- la typologie, décrite à l'article 2, de quatre concepts d'agence bancaire, en fonction des évolutions constatées ;
- le livret de sécurité et ses évolutions.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 6 mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives de la branche, dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Article 12

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 22 juillet 2016 et pour une durée de 5 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance le 22 juillet 2021.

Article 13

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision.

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

Article 14

Dépôt de l'accord

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

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 22 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 34 DU 17 JUIN 2016

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

(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650885M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Languedoc

D'une part, et

FNCB CFDT

SICMA

FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		VALEUR MENSUELLE	REVALORISATION/ 33 ^e avenant
Niveau 1	Echelon 1	1 474	+ 1,10 %
	Echelon 2	1 496	+ 1,10 %
Niveau 2	Echelon 1	1 502	+ 1,10 %
	Echelon 2	1 525	+ 1,10 %
	Echelon 3	1 570	+ 1,10 %
Niveau 3	Echelon 1	1 577	+ 1,10 %
	Echelon 2	1 602	+ 1,10 %
	Echelon 3	1 650	+ 1,10 %
Niveau 4	Echelon 1	1 658	+ 1,10 %
	Echelon 2	1 687	+ 1,10 %
	Echelon 3	1 746	+ 1,10 %
Niveau 5	Echelon 1	1 751	+ 1,10 %
	Echelon 2	1 805	+ 1,10 %
	Echelon 3	1 931	+ 1,10 %
Niveau 6	Echelon 1	1 965	+ 1,10 %
	Echelon 2	2 041	+ 1,10 %
	Echelon 3	2 203	+ 1,10 %
Niveau 7	Echelon 1	2 248	+ 1,10 %
	Echelon 2	2 384	+ 1,10 %
	Echelon 3	2 596	+ 1,10 %

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231.2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231.2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Montpellier, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU
PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton ne sont pas couvertes par le présent avenant.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 7 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 18 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650896M
IDCC : 1619

Entre :
CNSD
FSDL
UJCD-UD

D'une part, et
FNISPAD
FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification des articles 2 et 5 du titre II « Aménagement - réduction du temps de travail »

Ancienne rédaction :

TITRE II
AMÉNAGEMENT - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

« Article 2

Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

A compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4, 5 ou 5 jours et demi. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures). La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.

Conformément au texte de la convention collective nationale, l'amplitude maximale de la journée de travail reste fixée à 10 heures.

Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif, si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :

- information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
- à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.

Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. »

« Article 5

Temps de pause

Lorsque son temps de travail atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ce temps n'est ni rémunéré, ni compris dans le calcul du temps effectif de travail. »

Nouvelle rédaction :

TITRE II

AMÉNAGEMENT - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

« Article 2

Mise en œuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail

A compter du premier mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle, dans les cabinets dentaires, à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Ces heures se répartissent dans la semaine sur 4, 5 ou 5 jours et demi. Elles ne peuvent excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Pour l'application des modalités prévues à l'article 3, le décompte de ces heures pourra être effectué annuellement (1 587 heures). La durée mensuelle de travail, consécutive à l'application de la réduction du temps de travail dans la profession, est fixée à 151 h 67.

Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsqu'une tenue de travail est exigée, les temps d'habillage et de déshabillage sont compris dans le temps de travail effectif. Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas compris dans le temps de travail effectif, si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Les modalités de l'aménagement et de réduction du temps de travail sont choisies parmi l'une des formules proposées à l'article 3 du présent accord, et sont mises en place par l'employeur après :

- information et consultation préalables des représentants du personnel du cabinet, s'ils existent ;
- à défaut, information et consultation préalables de tout salarié du cabinet. La mise en place est notifiée, par information écrite individuelle, au moins 30 jours avant la mise en pratique.

Si l'application entraîne une modification du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. »

« Article 5

Temps de pause

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Si le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ce temps n'est ni rémunéré, ni compris dans le calcul du temps effectif de travail. »

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 7 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 26 MARS 2004 RELATIF À LA MODULATION
DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1650897M

IDCC : 1619

Entre :

CNSD

FSDL

UJCD-UD

D'une part, et

FNISPAD

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 4

Ancienne rédaction :

« Article 4

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures. Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures dans le cas d'exigences exceptionnelles propres du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Nouvelle rédaction :

« Article 4

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures. Toutefois, cette interruption peut être supérieure à 2 heures dans le cas d'exigences exceptionnelles propres du service à apporter à la patientèle et dûment motivées. Dans ce cas, le contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 7 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 28 FÉVRIER 2014 SUR L'ORGANISATION
DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1650898M

IDCC : 1619

Entre :

CNSD

FSDL

UJCD-UD

D'une part, et

FNISPAD

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 16.3

Ancienne rédaction :

« Article 16.3

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propre au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Nouvelle rédaction :

« Article 16.3

Durée quotidienne du travail et aménagement

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

Conformément au texte de la convention collective nationale, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propre au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée. »

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale
IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 AOÛT 2016
DES HUISSIERS DE JUSTICE DE FRANCE
À LA CONVENTION COLLECTIVE AINSI QU'À SES ANNEXES, AVENANTS ET ACCORDS

NOR : ASET1650877M
IDCC : 1921

Paris, le 4 août 2016.

Syndicat huissiers de justice de France
73, boulevard de Clichy
75009 Paris.

Monsieur le directeur général,

Le syndicat huissiers de justice de France a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (IDCC n° 1921) du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 18 octobre 1996, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux signataires de la convention étendue et de ses annexes.

Nous vous remercions de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 28 DU 10 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2016

NOR : ASET1650899M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 26 du 10 février 2015 sont revalorisés comme suit : 1,30 % au 1^{er} février 2016.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Article 2

Egalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 10 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES AU 1^{ER} FÉVRIER 2016

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	9,82	1 488,79
125	10,03	1 521,05
130	10,09	1 530,27
140	10,15	1 539,49
150	10,53	1 596,34
160	10,73	1 627,07
170	10,95	1 660,87
190	11,41	1 730,01

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES MENSUELLES (151,67 HEURES)
240	1 803,98
270	1 983,13
300	2 108,12
400	2 633,07
500	3 221,55
600	3 732,96

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

ACCORD DU 24 MAI 2016

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1650901M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou de travailler à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (IDCC 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

A cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, travaux de culture et de récolte...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Article 2

Implication des différentes parties prenantes

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel. Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en

vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et au bon usage et au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, protections auditives...).

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Les autres parties prenantes

Outre le rôle de l'USRTL pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Article 3

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Article 4

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Transmission des savoirs et savoir-faire entre salariés

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Article 5

Définition des facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par les textes législatifs en vigueur, et actuellement l'article D. 4121-5 du code du travail, même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux – poussières – fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail).

Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur $\geq 2,5$ m/S² sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur $\geq 0,5 \text{ m/S}^2$ sur 8 h [450 heures par an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures/an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

Article 6

Facteurs de pénibilité auxquels les salariés de la branche ne sont pas soumis

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes. Minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an) *.

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare.

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras.

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises.

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2. Lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges (600 heures par an).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2. Cumul de manutention de charges (7,5 tonnes par jour).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (120 fois par an).

Article 7

Facteurs de pénibilité pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent être corrigés par des mesures simples

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Article 8

Facteurs de pénibilité auxquels certains salariés sont soumis

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Article 9

Mesures à prendre

Il est rappelé que les seuils d'exposition sont appréciés après la prise en compte des moyens de protection individuels et collectifs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

Les partenaires sociaux reconnaissent au travail de nuit son caractère de pénibilité et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés concernés.

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé. Le travail répétitif peut se trouver au poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Il existe deux solutions :

1. La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur permettra dans un premier temps de ne pas atteindre les seuils d'exposition ;

2. La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs. En effet, ces gestes sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux engageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

Les partenaires sociaux font leurs suggestions de l'étude, et souhaitent qu'un film soit réalisé avec dans un cas une fréquence élevée du geste, et dans l'autre cas une fréquence faible afin de faire prendre conscience aux salariés de ce poste de l'inutilité des gestes répétitifs.

Cette démarche devrait, si elle aboutit, supprimer totalement ce facteur de risque.

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier.

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

1. Améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.
2. Demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès.
3. Adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;
4. Maintenir les sièges en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;
5. Exiger le port de la ceinture de sécurité ;
6. Rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

Article 10

Pilotage et suivi paritaire

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission paritaire de branche. Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 11

Durée. – Entrée en vigueur. – Révision. – Extension

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature, est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera dans les 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

ACCORD DU 24 MAI 2016

MODIFIANT LES ACCORDS ANTÉRIEURS RELATIFS À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE
FRAIS DE SANTÉ ET AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650902M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

CFTC Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale des accords du 17 octobre 2008

Le présent accord se substitue intégralement aux accords du 17 octobre 2008 créant pour l'un un régime frais de santé, et pour l'autre un régime de prévoyance dans les entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, ainsi que l'avenant n° 1 du 30 janvier 2014 à l'accord frais de santé, l'avenant du 15 octobre 2015 aux accords du 17 octobre 2008 et l'accord du 29 décembre 2015 modifiant l'avenant du 15 octobre 2015.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tard au 1^{er} juin 2016.

Article 3

Assurance complémentaire frais de santé

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties frais de santé s'appliquent à tous les salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de prestations supérieures (ce qui est le cas dès lors qu'une des prestations est supérieure et les autres au moins égales à celles définies ci-dessous), ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 3.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Les salariés peuvent demander à être dispensés de l'adhésion au régime frais de santé en vertu des dispenses de droit prévues à l'article L. 911-7, III et au décret D. 911-2 du code de la sécurité sociale ainsi que dans les cas suivants, prévus par le présent accord conformément aux articles D. 911-5 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties.

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

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

3. Garanties

Les garanties de l'assurance complémentaire frais de santé figurent à l'annexe I du présent accord.

4. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles « famille », « conjoint » et « enfants » pourront être mises en place collectivement par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ou à titre facultatif à la demande individuelle des salariés. Les garanties souscrites individuellement par un salarié sont à sa charge exclusive.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place à titre obligatoire ou facultatif dans les entreprises qui le souhaiteraient.

5. Cotisations

Les entreprises devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire souscrite au sein de l'entreprise.

Cette participation patronale ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à un plancher mensuel de 21,56 €.

Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du PMSS.

Pour les éventuelles options « famille », « conjoint » et « enfants » de l'assurance complémentaire frais de santé, les cotisations correspondantes seront à la charge du salarié s'il s'agit d'une demande individuelle du salarié auprès de l'assureur, dans ce cas le montant des cotisations correspondantes sera prélevé par l'organisme assureur directement sur le compte bancaire du salarié et ne sera pas précompté par l'entreprise.

Si ces options sont mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire, les cotisations seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

Des garanties supplémentaires pourront éventuellement être mises en place par l'entreprise dans le cadre d'un régime collectif obligatoire. Dans ce cas, les cotisations correspondantes seront prises en charge à 50 % par l'employeur.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra prendre la forme d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Le salarié pourra demander directement à l'assureur le bénéfice de prestations supplémentaires dont le coût restera intégralement à sa charge. L'organisme assureur choisi par l'entreprise devra être en mesure de répondre aux différentes demandes.

6. Chèque Santé

Les salariés ayant fait valoir la faculté de dispense prévue au 2^e alinéa du III de l'article L. 911-7, c'est-à-dire ceux en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective obligatoire serait inférieure ou égale à 3 mois, ont la faculté de demander le versement d'un chèque santé par leur entreprise. Cette durée s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et sans prise en compte de l'éventuelle période de portabilité.

Le contrat individuel souscrit à l'aide du chèque santé doit être responsable et porter sur la même période.

Le montant du chèque santé est défini en fonction de la durée du contrat et de la durée de travail prévue par celui-ci. Il correspond à un pourcentage de la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif pour la catégorie à laquelle appartient le salarié, pour la période concernée.

A titre indicatif, il est égal au 1^{er} janvier 2016 à 125 %, pour un CDD ou un contrat de mission, de la cotisation mensuelle à la charge de l'employeur pour le contrat collectif, rapportée aux nombres d'heures effectives travaillées dans le mois (ou la semaine) sur la durée légale du travail (soit 35 heures).

Le chèque santé ne peut se cumuler avec le bénéfice d'une couverture CMUC ou ACS, d'une couverture santé d'entreprise y compris en tant qu'ayant droit à adhésion obligatoire, d'un régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ou d'un régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

Article 4

Régime de prévoyance

1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés non cadres ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, et entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime de prévoyance au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant au « 2. Garanties » ci-dessous pour un niveau de prestations supérieures (ce qui est le cas dès lors qu'une des prestations est supérieure et les autres au moins égales à celles définies ci-dessous), ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

2. Garanties (annexe II au présent accord)

Les garanties de base sont celles figurant à l'annexe II de l'accord du 15 septembre 2015, modifiées comme suit pour la garantie décès :

- en cas de décès, le capital versé est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

3. Garanties optionnelles et facultatives

Les garanties optionnelles prévues par l'annexe III de l'accord national du 15 septembre 2015 pourront être mises en place par chacune des entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Des garanties supplémentaires pourront également être mises en place dans les entreprises qui le souhaiteraient, et être différentes de celles figurant à l'annexe III de l'accord du 15 septembre 2015.

4. Cotisations

Le taux global des cotisations pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle (IPP) est réparti à raison de 50 % à la charge des employeurs, et de 50 % à la charge des salariés. Le montant de la participation de l'employeur est fixé au minimum à 0,275 % du salaire brut.

La couverture des prestations incapacité temporaire est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La cotisation liée à la garantie en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie est intégralement prise en charge par le salarié.

Pour les garanties supplémentaires éventuellement mises en place dans une entreprise, les cotisations correspondantes seront réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur, et 50 % à la charge du salarié.

L'employeur pourra décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles, cet engagement devra faire l'objet d'une DUE, d'un référendum, ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise.

Toutefois le supplément de cotisation qui serait dû dans l'option « maintien du salaire net et intégration de la mensualisation » pour la part correspondant à la couverture du maintien de salaire sera pris en charge en totalité par l'employeur. La part correspondant au relais de la mensualisation pour des indemnités journalières égales à 100 % du salaire net sera prise en charge intégralement par le salarié.

Article 5

Dispositions diverses

Le présent accord, sera de nouveau examiné par les partenaires sociaux au vu de l'évolution de sa mise en place dans les entreprises de rouissage teillage du lin, et ce au plus tard le 15 Octobre 2016.

Article 6

Suivi des régimes

Avec l'accord des autres organisations signataires de l'accord du 15 septembre 2015 relevant des secteurs définis à l'article L. 722-1, 3° du code rural et de la pêche maritime (à l'exception de l'office national des forêts), il sera mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

En cas de refus des autres organisations ci-dessus, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

Convention Collective Nationale du LIN				
Régime conventionnel BASE Frais de Santé				
Nature des Garanties	Sécurité sociale	BASE		ACCORD NATIONAL LIN
	Régime Général	Ticket Modérateur	Remboursement complémentaire	TOTAL (y compris les prestations de la MSA)
ACTES MEDICAUX				
Consultation / Visite Généraliste (CAS)	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Consultation / Visite Généraliste (hors CAS)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Consultation / Visite Spécialiste (CAS)	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Consultation / Visite Spécialiste (hors CAS)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Actes Techniques Médicaux et Chirurgie	70% BR	30%BR	-	100% BR
Actes d'Imagerie Médicale et Echographie	70% BR	30% BR	-	100% BR
Sage femme	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR	10% BR	110% BR
Analyses et Examens Biologie	60% BR	40% BR	20% BR	120% BR
Ostéopathes Chiropracteurs *	néant	-	30€ / séance	30 € / séance
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE **				
Frais de séjour	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	50%	150% BR
Honoraires médicaux er chirurgicaux (CAS)	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	150% BR	250% BR
Honoraires médicaux er chirurgicaux (Hors CAS)	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	100% BR	200% BR
Forfait journalier hospitalier	Néant	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	Néant	-	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	Néant	-	30 € par jour	30 € par jour
Forfait acte lourd	Néant	-	18 €	18 €
PHARMACIE				
Pharmacie 65%	65% BR	35% BR	-	100% BR
Pharmacie 30%	30% BR	70% BR	-	100% BR
Pharmacie 15%	15% BR	85% BR	-	100% BR
DENTAIRE				
Soins (AXI, END,SDE, TDS, ICO)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Prothèse prise en charge par la S.s. (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	70% BR	30% BR	110% BR + crédit de 350€ par an	total de 210% BR + 350 € / an
Prothèse non prise en charge par la S.s. (PDT, PFC, RPN)	Néant	-	-	-
Orthodontie prise en charge par la S.s.	100% BR	-	25% BR	125% BR
Orthodontie non prise en charge par la S.s.	Néant	-	-	-
Parodontologie prise en charge par la Ss	0,7	30% BR	-	100% BR
Implantologie (dent de devant, IMP)***	Néant	-	300€ par dent	300€ par dent
Implantologie (dent du fond, IMP)***	Néant	-	250€ par dent	250€ par dent
AUTRES PRESCRIPTIONS				
Orthopédie	60% BR	40% BR	-	100%BR
Prothèses médicales et appareillage	60% BR	40% BR	-	100% BR
Audio-Prothèse	60% BR	40% BR	-	100%BR
Frais de Transport	65% BR	35% BR	-	100% BR
Cure thermique	65% BR	-	-	65% BR
Sevrage tabagique	Néant	-	50€ / an / bénéficiaire	50€ / an / bénéficiaire
OPTIQUE ****				
Monture adulte	60% BR	40% BR	100€ - 100% BR	100 €
Monture enfant	60% BR	40% BR	125€ - 100% BR	125 €
2 verres simples	60% BR	40% BR	240€ - 100% BR	240 €
1 verre simple 1 verre complexe	60% BR	40% BR	280€ - 100% BR	280 €
2 verres complexes	60% BR	40% BR	350€ - 100% BR	350 €
lentilles	60% BR	40% BR	355% BR + 300€ (sur lentilles prises en charge)	455% BR + 300€ (sur lentilles prises en charge)
MATERNITE				
Maternité (dans la limite des frais engagés et sur production de factures)	100% BR	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

* Limité à 4 séances par an et par bénéficiaire.

** Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

*** Limité à 2 dents par an.

**** La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à un an). Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus. L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

BR : base de remboursement.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS 2016 – 3218 €).

FR : frais réels.

CAS : contrat d'accès aux soins.

Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

ANNEXE II

Personnel concerné : tous les salariés **non cadres** relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 **ayant 6 mois d'ancienneté**

REGIME CONVENTIONNEL

Garantie

Tranche A / Tranche B

Décès

▶ Capital égal à :	100% du salaire de référence (1)
▶ Majoration par enfant à charge égale à :	25% du salaire de référence (1)

Incapacité de travail

▶ Indemnisation, en complément des prestations MSA ou Sécurité sociale	15% du salaire journalier brut de référence (2)
<ul style="list-style-type: none"> • Début de l'indemnisation 	
salariés bénéficiant du maintien de salaire :	En relais au maintien de salaire de l'employeur
salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire :	A l'issue d'une franchise de 70 jours en cas de maladie; ou de 60 jours en cas de maladie professionnelle ou accident de travail

I.P.P. (Incapacité Permanente Professionnelle)

▶ Indemnisation, en complément des prestations MSA ou Sécurité sociale	
<ul style="list-style-type: none"> • IPP d'un taux égal ou supérieur à 66,66% 	10% du salaire mensuel brut de référence (3)

INVALIDITE 2ème et 3ème catégorie

▶ Indemnisation, en complément des prestations MSA ou Sécurité sociale	
Inval 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	10% du salaire mensuel brut de référence (3)

Salaire de référence (tranches A et B et ayant donné lieu à cotisation)

(1) Salaire mensuel brut des 12 derniers mois civils précédant le décès

(2) salaire journalier brut de référence calculé par la MSA ou la Sécurité sociale

(3) 12^{ème} des salaires bruts de référence perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 42 DU 10 JUIN 2016
PORTANT MODIFICATION DU CHAPITRE VII « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1650895M
IDCC : 1589

Entre :

UMF

SNSSP

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAAC CFE-CGC

FS CFTD

FNPD CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux décident de recommander plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés permettant ainsi à chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs de souscrire, un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ces recommandations ont été précédées d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié dans l'Argus de l'assurance du vendredi 17 avril et dans Aujourd'hui en France et le Parisien du 16 avril dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 7.1 « Champ d'application » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance respectant les dispositions du présent chapitre.

Chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé au présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas de nature à remettre en cause les régimes préexistants plus favorables. »

Article 2

Les dispositions de l'article 7.1 *bis* « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise. »

2.1. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspensions du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

2.2. Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive

à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

5° L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, 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 ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1^{er} alinéa.

b) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

c) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Par ailleurs, en application du principe jurisprudentiel, les dispositions des articles 7 et 7.1 de la loi Evin s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité leur permettant ainsi de bénéficier du maintien du versement des prestations de rentes en cours de service à leur niveau atteint à la date de rupture de leur contrat de travail et du maintien des garanties décès et invalidité absolue et définitive.

Article 3

Un article 7.1 *ter* « Définition du salaire brut » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Le salaire brut sert à déterminer le montant des prestations versées au titre du présent chapitre.

Il convient d'entendre par salaire brut le salaire brut tranches A et B, y compris les primes, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à l'invalidité absolue et définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute telle que mentionnée ci-dessus et servant au calcul du salaire brut sera reconstituée *pro rata temporis* sur la base de la moyenne des salaires bruts précédemment perçus.

En cas d'embauche récente le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Le cumul des prestations versées (indemnités journalières, rentes d'invalidité, allocations Pôle emploi, salaire partiel...) ne peut excéder 100 % du salaire net du salarié. »

Article 4

Un article 7.1 *quater* « Définition du conjoint » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

- « Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, par conjoint, il convient d'entendre :
- le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement ;
 - le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
 - le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de 2 ans de vie commune. »

Article 5

Les dispositions de l'article 7.2 « Invalidité absolue et définitive » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque le salarié est reconnu, avant la liquidation de sa pension vieillesse, en état d'invalidité absolue et définitive, il perçoit un capital égal à 100 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 *ter* du présent chapitre.

Pour les salariés n'ayant pas de conjoint tel que défini à l'article 7 *quater*, ce capital est égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 *ter* du présent chapitre.

L'invalidité absolue et définitive se définit comme :

- la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- ou comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le versement du capital met fin à la garantie décès prévue à l'article 7.3 du présent chapitre ».

Article 6

Les dispositions de l'article de l'article 7.3 « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 7.3.1. Décès

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 100 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 *ter* du présent chapitre.

En cas de décès du salarié consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 *ter* du présent chapitre.

Le capital décès est versé :

– au bénéficiaire désigné :

Le salarié peut désigner le ou les bénéficiaires de son choix à l'aide d'un document intitulé "Désignation de bénéficiaire". Ce document est disponible auprès de l'employeur. Il a également la possibilité de modifier cette désignation, à tout moment, par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur, notamment en cas de changement de situation familiale.

– à défaut de bénéficiaire désigné :

- le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement. Il est assimilé au conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de 2 de vie commune ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

7.3.2. Double effet

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 7 *quater* simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes, reparté par parts égales entre eux.

7.3.3. Prédécès

En cas de prédécès du conjoint tel que défini à l'article 7 *quater* et/ou d'un enfant à charge défini ci-dessous de plus de 12 ans, il est versé un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Enfants à charge :

Sont considérés à charge pour le bénéfice des garanties prévues au présent article et à l'article 7.4 indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et dans tous les cas si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, ses enfants, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé. »

Article 7

Les dispositions de l'article de l'article 7.4 « Rente éducation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé au profit de chaque enfant à charge tels que définis à l'article 7.3, une rente éducation d'un montant de :

- 5 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 *ter* du présent chapitre jusqu'à 11 ans ;
- 10 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 *ter* du présent chapitre de 12 à 16 ans ;
- 15 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 *ter* du présent chapitre de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 000 € par enfant à charge.

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

La rente est réglée tous les trimestres. Elle est revalorisée chaque année.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées. »

Article 8

Les dispositions de l'article de l'article 7.5 « Bénéfice des garanties » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur premier jour de travail. Ces garanties sont également assurées aux salariés en arrêt de travail et tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisation tant patronale que salariale intervient dès que le droit au maintien du salaire est épuisé. »

Article 9

Les dispositions de l'article 7.6 « Incapacité de travail et invalidité » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est égal à 70 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 *ter* du présent

chapitre, divisé par 365, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées au salarié à l'issue de la période de maintien de salaire prévu à l'article 6.1.1 de la présente convention.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- le jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- le jour de la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date de mise en invalidité ;
- à la date de départ en retraite.

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale ou pas. L'organisme assureur devra compenser cette absence d'indemnités journalières.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

A titre d'exemple :

- s'il reçoit 100 en tant que salarié actif ;
- s'il reçoit 60 en tant que salarié en arrêt total ;
- s'il retravaille à 75 % et qu'il reçoit à ce titre 75 de salaire de son employeur et rien de la sécurité sociale, l'organisme devra lui compléter son salaire de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit : $75 \% * 100 + 25 \% * 60$) soit dans le cas présent 15.

Garantie invalidité

En cas d'invalidité, le salarié perçoit une rente d'invalidité dont le montant est fixé en pourcentage du salaire brut défini à l'article 7 *ter*.

Est considéré comme atteint d'une invalidité, le salarié percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'invalidité au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité complète les versements reçus de la sécurité sociale à hauteur de :

- 40 % du salaire brut défini à l'article 7 *ter* pour les salariés classés en invalidité de 1^{re} catégorie ;
- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 *ter* pour les salariés classés en invalidité de 2^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % ;
- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 *ter* pour les salariés classés en invalidité de 3^e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 %.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient $3 N / 2$ (n étant le coefficient retenu par la sécurité sociale).

La rente d'invalidité cesse à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou une maladie professionnelle, versée par la sécurité sociale ou au jour de l'entrée en jouissance de la pension de vieillesse. »

Article 10

Les dispositions de l'article de l'article 7.7 « Gestion du régime » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour permettre la couverture des garanties prévues au présent chapitre, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- HUMANIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. »

Article 11

Les dispositions de l'article 7.7.1 « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation des organismes assureurs visés à l'article 7.7 seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit pour le 1^{er} janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 12

Un article 7.7.2 « Obligation d'adhésion » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent chapitre, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent chapitre et ce, auprès des organismes assureurs recommandés visés à l'article 7.7 ;
- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenues de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent chapitre notamment l'article 7.7.3.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés à l'article 7.1 *bis* au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par les organismes assureurs recommandés, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

Article 13

Un article 7.7.3 « Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Article 7.7.3

Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1^{er} du code de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs.

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment : `

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par voie d'avenant à la convention d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions de prévention, les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale de la négociation par voie d'avenant à la convention.

La commission paritaire nationale de la négociation contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article est égale à 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties. »

Article 14

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 « Cotisations » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« (En pourcentage.)

LE TAUX DE COTISATION GLOBAL DU RÉGIME de prévoyance applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2016 est porté à 1,94 % TA/TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel. GARANTIES	ENSEMBLE DU PERSONNEL			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	0,235	0,235	0,235	0,235
Rente éducation (OCIRP)	0,095	0,095	0,095	0,095
Incapacité de travail	0,70	0	0,70	0
Invalidité	0,29	0,29	0,29	0,29
Total	1,32	0,62	1,32	0,62
Total	1,94		1,94	

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie Incapacité de travail aux taux de 0,70 % TA et 0,70 % TB est entièrement à la charge du salarié.

Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation. »

Article 15

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 *bis* « Résiliation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 7.2 à 7.4 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires incapacité et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche. »

Article 16

Les dispositions de l'article de l'article 7.9 « Revalorisation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les prestations complémentaires d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO. »

Article 17

Les dispositions de l'article de l'article 7.10 « Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA), et d'autre part couvrir *a minima* l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 18

L'article 7.11 « Compensation financière » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 est supprimé.

Article 19

Dépôt et extension

L'union du mareyage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent avenant.

Article 20

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 10 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national

**FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

AVENANT N° 1 DU 26 MAI 2016

À L'ACCORD DU 8 JUILLET 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650894M

Entre :

FIBC

UFME

D'une part, et

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Dispositions relatives au contrat de professionnalisation

L'article 3.6 « Détermination des forfaits financiers de prise en charge » de l'accord du 8 juillet 2015 est ainsi modifié :

« La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 20 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP ;
 - ou d'un diplôme ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas. »

Article 3

Dispositions diverses

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} août 2016. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

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

3.5. Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 26 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344

Convention collective
IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 22 JUIN 2016
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650900M
IDCC : 2630

Entre :

UIMM Provence-Alpes

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2016

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2016, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2016

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

A compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,86 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,6 % d'ici la fin de l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

Article 4

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2016

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TGA
I	140	17 634
	145	17 649
	155	17 661
II	170	17 670
	180	17 685
	190	17 781
III	215	18 396
	225	19 004
	240	20 527
IV	255	20 963
	270	22 085
	285	23 413
V	305	24 402
	335	26 821
	365	29 239
	395	31 638

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2016

Valeur du point : 4,86 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
140	842,38	842,38	1 118,04
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	867,33	856,09	
180		874,62	
190	969,57	923,40	
215	1 097,15	1 044,90	
225		1 093,50	

RMH	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
240	1 224,72	1 166,40	1 248,05
255	1 301,27	1 239,30	1 326,05
270	1 377,81	1 312,20	
285	1 454,36	1 385,10	1 482,06
305		1 482,30	1 586,06
335		1 628,10	1 742,07
365		1 773,90	1 898,07
395		1 919,70	2 054,08

Convention collective départementale

IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE

(Gard et Lozère)

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 *bis*)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 8 AVRIL 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650881M

IDCC : 2126

Entre :

UIMM Gard et Lozère

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2016

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2016 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour

un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3

Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes reste fixée à 5 € depuis le 1^{er} juillet 2015.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,8 % d'ici la fin de l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Une telle rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2016.

Article 5

Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 8 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2016

Horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG
I	140	17 757
	145	17 774
	155	17 790
II	170	17 850
	180	17 855
	190	18 065
III	215	18 784
	225	18 865
	240	19 815
IV	255	20 432
	270	20 993
	285	22 799
V	305	25 527
	335	26 787
	365	27 933
	395	30 570

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

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

AVENANT DU 26 MAI 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES

POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650886M

IDCC : 1315

Entre :

CIMC Haute-Marne et Meuse

UIMM Champagne-Ardenne

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse

CFDT Haute-Marne et Meuse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

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

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

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

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est convenu que, si au cours de l'année 2016, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

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

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2016 se fera sur les bases suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE garantie annuelle
I	1	140	17 605
	2	145	17 691
	3	155	17 746
II	1	170	17 972
	2	180	17 992
	3	190	18 229
III	1	215	18 495
	2	225	18 807
	3	240	19 828
IV	1	255	20 452
	2	270	21 287
	3	285	22 258
V	1	305	24 456
	2	335	26 620
	3	365	28 520
	3	395	30 904

Article 3

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

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

Fait à Saint-Dizier, le 26 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

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

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

**AVENANT DU 26 MAI 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : ASET1650887M

IDCC : 1315

Entre :

CIMC Haute-Marne et Meuse

UIMM Champagne-Ardenne

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

CFDT Haute-Marne et Meuse ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 5,15 € au 1^{er} juillet 2016.

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

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2016.

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

Article 4

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

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

Fait à Saint-Dizier, le 26 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 29 JUIN 2016

RELATIF AU COMPTE PERSONNEL FORMATION

NOR : ASET1650888M

IDCC : 292

Entre :

FP

D'une part, et

FCE CFDT

Fédéchimie FO

CFTC CMTE

FNPEC CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir pour l'année 2017 les modalités de l'abondement de branche au compte personnel formation (CPF).

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Les modalités de l'abondement de branche sur le CPF des salariés de la plasturgie pour l'année 2017 sont les suivantes :

Lorsque les heures créditées sur le CPF et/ou du DIF (pendant la période transitoire pour le DIF prévue par la loi du 5 mars 2014) sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié, l'abondement de la branche est :

- égale au nombre d'heures manquantes sur le compte pour les « CQP Plasturgie » (dans ce cas un repérage des compétences en amont est obligatoire) ;

- de 100 % des heures mobilisées par le salarié (et dans la limite de la durée de la formation) pour les formations inscrites sur la liste CNPE de la plasturgie, ce taux est porté à 150 % pour les salariés travaillant à temps partiel.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à savoir pour l'année 2017.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 11 JANVIER 2016
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ARTISTES-INTERPRÈTES POUR LES REDIFFUSIONS
DES ÉMISSIONS DE TÉLÉVISION SUR LES CHAÎNES DE LA TNT GRATUITE

NOR : ASET1650892M
IDCC : 1734

Entre :

AFPF

USPA

TF1

SPI

SPECT

CANAL +

ARTE France

M6

INA

France TV

D'une part, et

SIA UNSA

SFA CGT

USNA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Lorsque la chaîne TNT gratuite est au plan de préfinancement

a) Calcul du supplément de rémunération

Maintien des modalités de calcul du supplément de rémunération

Le supplément de cachet versé à l'artiste se calcule par l'application de pourcentages sur son salaire. Puis un taux est appliqué en fonction de l'heure de diffusion puis un taux en fonction de l'audience des chaînes.

Le supplément de cachet de référence est celui défini pour le prime time, qui pour plus de simplicité sera, ci-après dénommé « taux plein » ; les autres montants consistant en un pourcentage du taux plein.

Le « taux plein » se calcule de la manière suivante : application des pourcentages suivants sur les tranches du salaire journalier :

- 30 % de la partie du salaire journalier brut allant jusqu'à 415 € ;
- 20 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 415 € et allant jusqu'à 1 620 € ;
- 10 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 1 620 € et allant jusqu'à 3 000 € ;
- 0 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 3 000 €.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre de jours travaillés par l'artiste interprète.

Maintien de l'application d'un taux en fonction de l'heure de diffusion :

- journée : 30 % du taux plein ;
- prime (19 heures-22 heures) : taux plein ;
- nuit (22 heures-24 heures) : 60 % du taux plein.

Auquel s'ajoute l'application d'un taux en fonction de la part d'audience (individus 4 ans et + en année n - 1) de la chaîne concernée :

- jusqu'à 2,5 % inclus : 10 % ;
- au-delà de 2,5 % jusqu'à 5 % inclus : 20 % ;
- au-delà de 5 % jusqu'à 7,5 % inclus : 40 % ;
- au-delà de 7,5 % : 100 %.

Dispositions spécifiques pour les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 % :

Pour les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 %, dans l'hypothèse où le montant total des rémunérations complémentaires pour chaque multidiffusion (en ce compris également le premier lot de multidiffusions pour les programmes d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes conformément au paragraphe 1.b ci-après), calculé en application du paragraphe 1.a ci-dessus, représenterait un montant supérieur à 3 % du montant hors taxes de la participation financière de la chaîne au plan de préfinancement du programme concerné, la chaîne versera, par multidiffusion (et, pour le premier lot de multidiffusions puis pour chaque multidiffusion suivante pour les programmes d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes), au titre des suppléments de cachet pour l'ensemble des artistes interprètes, la somme correspondant à 3 % du montant hors taxes de la participation financière de la chaîne considérée au plan de préfinancement.

Ces dispositions spécifiques s'appliquent lorsque la chaîne de la TNT gratuite, dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 %, investit au plan de préfinancement sans la participation d'une autre chaîne de son groupe dont la part d'audience est supérieure à 7,5 %.

Dans l'hypothèse où l'ensemble des accords liés au préfinancement d'une émission seraient d'ores et déjà conclus par l'employeur à la date de signature des contrats de travail des artistes-interprètes, lesdits contrats de travail préciseront si l'exploitation de l'émission est susceptible de donner lieu à l'application des dispositions relatives au plafonnement à 3 % des suppléments de rémunération conformément aux dispositions ci-dessus définies. A défaut de mention dans les contrats de travail, l'employeur s'engage à informer chaque artiste interprète de l'applicabilité desdites dispositions dans un délai raisonnable suivant la signature de l'ensemble des accords de préfinancement de l'émission, et au plus tard avant le dernier jour de tournage de l'émission.

b) Ce que couvre : le cachet initial/le supplément de rémunération versé :

Programmes d'une durée supérieure au format de 13 minutes

Le cachet initial couvre le premier passage de la 1^{re} multidiffusion, ainsi que la catch up et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Pour la première multidiffusion, le supplément de cachet couvre les passages 2 à 6, la catch up attachée à chacun de ces passages et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Pour chacune des multidiffusions suivantes, le supplément de cachet couvre l'ensemble des passages de ladite multidiffusion, la catch up à chaque passage et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Programmes d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes

Le cachet initial couvre le premier passage de la 1^{re} multidiffusion, ainsi que la catch up et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Le 1^{er} supplément de cachet couvre les passages 2 à 6 de la 1^{re} multidiffusion ainsi que tous les passages des deux multidiffusions suivantes, la catch up à chaque passage et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Au-delà, pour chacune des multidiffusions suivantes, application du système instauré pour les programmes d'une durée supérieure au format de 13 minutes tel que précisé ci-dessus, à savoir : paiement d'un supplément de cachet pour couvrir l'ensemble des passages de ladite multidiffusion, la catch up à chaque passage et la preview dans le respect des modalités précisées ci-dessous.

Précisions apportées à la notion de multidiffusion dans le cadre des présentes : 6 passages sur 30 jours (à repréciser pour ARTE France eu égard à ses spécificités), étant précisé que les 6 passages sont susceptibles de circuler entre chaînes du même groupe.

Le supplément de cachet versé par le diffuseur sera celui correspondant au passage le plus cher de la multidiffusion concernée.

Pour chaque multidiffusion, la catch up de 7 jours à chaque passage dans la limite de 30 jours à compter du 1^{er} passage de chaque multidiffusion est incluse dans le montant du cachet initial ou du supplément de cachet.

Est également incluse, pour chaque multidiffusion, dans le montant du cachet initial ou du supplément de cachet correspondant, la preview avant le premier passage ou l'un des passages de ladite multidiffusion dans le respect des conditions définies dans l'accord sur la rémunération des artistes-interprètes en cas d'utilisation de leurs prestations en vidéo à la demande en vigueur.

c) Les accords particuliers :

- FTV : à adapter et modifier en fonction de la négociation commune ;
- Arte France : à adapter et modifier en fonction de la négociation commune ;
- Canal + : à adapter et modifier en fonction de la négociation commune.

2. En cas d'achat par une chaîne de la TNT gratuite

Pour les chaînes dont l'audience est supérieure à 7,5 % :

- pour les programmes d'une durée supérieure au format de 13 minutes : application du principe des cessions commerciales (paiement par le producteur/son mandataire d'un montant correspondant à 6,90 % de la recette brute hors taxes) et un paiement complémentaire, par multidiffusion, par le diffuseur d'un pourcentage du taux plein, fixé à :
 - 40 % du taux plein en cas de diffusion en prime time (19 heures – 22 heures) ;
 - ou 13 % du taux plein en cas de diffusion la nuit (22 heures – 24 heures).

Précision : la notion de multidiffusion, telle que précisée au paragraphe 1 *b* ci-dessus (définition de la multidiffusion, passage le plus cher...) s'applique dans ce cas de figure.

- pour les programmes d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes : application du principe des cessions commerciales (paiement par le producteur/son mandataire d'un montant correspondant à 6,90 % de la recette brute hors taxes), sans paiement complémentaire par le diffuseur.

Pour les chaînes dont l'audience est inférieure ou égale à 7,5 % :

- application du principe des cessions commerciales sans paiement complémentaire par le diffuseur, quelle que soit la durée du programme.

3. Bilan

Au terme des 3 premières années de mise en application des dispositions définies au présent accord d'étape, un bilan d'application sera effectué, bilan dont les modalités seront arrêtées par le comité de suivi à mettre en place dans le cadre de la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992.

4. Il est précisé que des négociations seront en outre entamées notamment relativement aux programmes produits pour l'internet et aux rediffusions des émissions de télévision sur les chaînes du câble, du satellite et de la TNT payante.

5. Les parties feront leurs meilleurs efforts pour que soient formalisées, par voie d'avenants, au 30 juin 2016, les dispositions des articles 1 à 3 du présent accord d'étape, ainsi que, les modifications de certaines dispositions des titres I à V à la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992 ; avenants qui entreront en toute hypothèse en vigueur à la date de leur signature.

Fait à Paris, le 11 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 11 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650893M
IDCC : 1734

Entre :

AFPF

USPA

SPI

SPECT

INA

D'une part, et

SIA UNSA

SFA CGT

SNLA FO

USNA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barèmes de rémunération au 1^{er} janvier 2016

*Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques,
de variétés (y compris chansonniers), cascadeurs et marionnettistes*

Rémunérations brutes minimales applicables aux productions
dont la première journée de travail d'artistes a lieu à compter du 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

	RÉMUNÉRATION
I. – Emissions dramatiques (art. 5.14.1)	
– journée répétition ou enregistrement	262,78
– journée unique	277,09
II. – Emissions de variétés (art. 5.14.2)	

	RÉMUNÉRATION
Répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement	
– répétition d'une durée inférieure ou égale à quatre heures	167,98
– répétition d'une durée supérieure à quatre heures	262,78
Enregistrement	380,95
III. – Emissions lyriques (art. 5.14.3)	
Répétition ou enregistrement	
– soliste	393,26
– artistes des chœurs	262,78
Préparation ou déchiffrage (trois heures maximum)	
– soliste	150,78
– artistes des chœurs	100,75
IV. – Emissions chorégraphiques (art. 5.14.4)	
Répétition ou enregistrement (six heures de travail effectif au maximum)	
– soliste	393,26
– corps de ballet	262,78
V. – Reportages en direct ou en différé d'extraits de spectacles (art. 6.2)	
Reportage effectué dans les conditions de l'article 6.2.1.b (pas de gré à gré)	66,91
VI. – Prestations destinées à l'actualité (art. 6.3)	
Prestations effectuées dans les conditions de l'article 6.3.1 (pas de gré à gré)	154,59
VII. – Indemnités de costumes	
1. Indemnités visées à l'article 5.13.1	
Engagement pour une journée unique	
– tenue de ville	16,66
– tenue de soirée	27,35
Engagement pour plusieurs jours	
– tenue de ville	13,33
– tenue de soirée	22,51
2. Indemnités visées à l'article 5.13.2	
Homme : pourpoint	13,24
Femme	
– tutu court	13,24
– tutu romantique	22,51
Chaussons	5,08

Fait à Paris, le 11 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ACCORD DU 30 JUIN 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES

GARANTIES AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650880M

IDCC : 998

Entre :

FEDENE

D'une part, et

FNCB CFDT

SNCH CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 471 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
I	18 093
II	18 380
III	19 159
IV	20 355
V	21 531
VI	22 943
VII	24 708
VIII	27 035
IX	30 383

Article 4

Egalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23-1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ACCORD DU 30 JUIN 2016

RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS CONVENTIONNELLES
AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650883M
IDCC : 998

Entre :

FEDENE

D'une part, et

FNCB CFDT

SNCH CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1^{er}

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après à compter du 1^{er} juillet 2016.

(En euros.)

PRIMES ET INDEMNITÉS	MONTANT
Prime de quart (poste complet de jour) – sous-article 25.6	3,82
Indemnité de panier (taux plein) – sous-article 25.2	6,33
Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) – article 43 VI b	22,11

PRIMES ET INDEMNITÉS	MONTANT
Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) – article 43 VI <i>b</i>	1,18
Indemnité de douche – sous-article 25.3.1	2,31
Indemnité journalière pour travaux salissants – sous-article 25.3.2	3,77
Prime d'incommodité – sous-article 25.4	3,77
Indemnité journalière d'éloignement – article 29	12,06

Article 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 30 JUIN 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
PROFESSIONNELLES GARANTIES AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650879M

IDCC : 1256

Entre :

FEDENE

D'une part, et

FNCB CFDT

SNCH CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 36,38 € au 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE
60	26 848
68	30 428
75	33 561
80	35 798
90	40 273
95	42 510
105	46 985
115	51 460
120	53 697
140	62 646
160	71 596
180	80 545

Article 4

Egalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 17 JUIN 2016

POUR LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF
D'UN ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ INTERBRANCHES

NOR : ASET1650882M

IDCC : 1170

Entre :

FFTB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNTVC CGT

FNCB CFDT

CFE-CGC chimie

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur 2 journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions

de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

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

Fait à Paris, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

NOR : ASET1650889M

IDCC : 2270

Entre :

AEUIC

D'une part, et

FEP CFDT

SNEC CFTC

SYNEP CFE-CGC

SNPEFP CGT

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernés par le présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

Article 2

Objet

Cet accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

INFORMATIONS REMISES ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES

Article 1^{er}

Demandes formulées par la délégation syndicale

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :

A l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Que soient examinés :

– les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail :

Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

– et les éléments prévus à l'article R. 2241-2 :

Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

Article 2

Informations remises aux organisations syndicales

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

- tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum, maximum, médian, les quartiles et les déciles (avec précision des assimilations faites pour les enseignants en première classe... et la proportion de salariés et la moyenne d'ancienneté dans chaque catégorie).
- l'évolution de la masse salariale brute entre 2014 et 2015 des personnes présentes au 31 décembre 2014 et encore présentes au 31 décembre 2015 afin de visualiser les promotions distinction faite entre administratifs et enseignants ;
- tableaux relatifs à la répartition par sexe du personnel chargés d'enseignement sur l'année universitaire 14-15 avec le nombre moyen d'heures de face-à-face, le salaire brut moyen et le taux horaire moyen distinction faite entre cours, TD et TP ainsi que le médian, les quartiles et les déciles, le nombre de personnes physiques et le nombre d'intervenants occasionnels au sens de l'article 30.4 de la convention collective nationale de 2002.

TITRE III

CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Article 1^{er}

Accord quant à l'évolution des coefficients planchers

Propositions initiales des salariés en février 2016 :

- Pour la CFTC, CGT, CFDT, SUD :
 - pour les coefficients planchers inférieurs ou égaux à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 40 points sur le coefficient plancher ;
 - pour les coefficients planchers supérieurs à 400 : proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 20 points sur le coefficient plancher ;
 - augmentation de 20 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les cadres G.
- Pour la CFE-CGC :
 - proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 30 points sur le coefficient plancher sauf pour les cadres G ;
 - augmentation de 10 points pour tous les coefficients hiérarchiques sauf pour les cadres G.

Proposition initiale de l'employeur : eu égard au coût relatif d'environ 815 000 € brut chargés (sur les années universitaires 15-16 et 16-17) lié à l'évolution du point de la fonction publique de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % supplémentaire au 1^{er} février 2017, proposition d'augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} février 2017.

En réponse à la proposition de l'employeur, les organisations syndicales demandent une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} janvier 2016 et non à compter du 1^{er} février 2017.

Seconde proposition de l'employeur : une augmentation de l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} septembre 2016 et non à compter du 1^{er} janvier 2016.

Dernières propositions des organisations syndicales : augmenter l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération :

- de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} juillet 2016 ;

ou

- de 6 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} septembre 2016.

Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, accepte une revalorisation de 5 points d'indice sur le coefficient plancher à compter du 1^{er} juillet 2016 sur l'ensemble des grilles de qualification et de rémunération (cf. annexes au présent accord).

En conclusion, après quatre réunions de négociation, les parties se sont mises d'accord.

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Dépôt et date d'effet

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes auquel est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

ANNEXE I

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignants-chercheurs
(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	COEFFICIENT plancher
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de deuxième cycle et de séminaires de troisième cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3 ^e éch. 625 2 ^e éch. 605 1 ^{er} éch. 585
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1 ^{er} et 2 ^e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3 ^e éch. 535 2 ^e éch. 505 1 ^{er} éch. 485
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	405

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS

ANNEXE I *BIS*

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignants
(Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	COEFFICIENT plancher
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3 ^e éch. 535 2 ^e éch. 505 1 ^{er} éch. 485
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3 ^e éch. 485 2 ^e éch. 465 1 ^{er} éch. 445

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	COEFFICIENT plancher
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP	3 ^e éch. 445 2 ^e éch. 425 1 ^{er} éch. 405
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un Master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3 ^e éch. 405 2 ^e éch. 375 1 ^{er} éch. 355
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.			

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

ANNEXE II

Grille de qualification et de rémunération minimum – Personnel administratif et technique (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2016)

CATÉGORIE	NIVEAU UDESCA	DÉFINITION	COEFFICIENT plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	535
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	495
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	395
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation aux choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	340
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	320
	A Employé	Emplois comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	313

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650890M

IDCC : 2270

Entre :

AEUIC

D'une part, et

FEP CFDT

SNEC CFTC

SYNEP CFE-CGC

SNPEFP CGT

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les universités ou instituts catholiques.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour considérer que les priorités en termes de formation professionnelle, doivent porter sur les axes suivants :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles et à un meilleur accompagnement des étudiants ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnels ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative de l'employeur, pour lequel il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission paritaire nationale de l'emploi mise en place conformément à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, en raison de sa fonction d'animation et de ses connaissances professionnelles et techniques.

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de la branche. Ils doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en œuvre du compte personnel de formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Afin de permettre aux salariés et aux universités et instituts catholiques de France de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et de renforcer leur politique de l'emploi, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existants de la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en œuvre d'une politique d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.

Aussi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnes salariées des établissements relevant de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.

Article 2

Dispositions générales

Les établissements s'efforceront d'atteindre les objectifs affirmés dans le préambule, en encourageant leurs salariés à accéder à la formation professionnelle, dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et pour certains publics :
 - à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation et en cours de carrière dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 3

Plan de Formation

3.1. Définition

Le plan de formation est un outil essentiel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il sert à anticiper et accompagner les changements auxquels sont confrontés les établissements.

En fonction des orientations stratégiques de l'établissement, le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) au bénéfice des salariés. Il se distingue en deux catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ce sont toutes les actions de formation

indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail ou qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.

2. Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'acquérir une qualification supérieure.

Conformément aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année notamment sur :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La base de données économiques et sociales dont le contenu est défini par décret, est le support de préparation de cette consultation ;
- le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation sont mis à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail.

3.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel.

Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes choisies sont tenues de se conformer à la demande de l'employeur, sauf si elles peuvent faire état d'un motif de refus légitime.

3.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des deux catégories d'actions de formation et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 4

Congé individuel de formation

4.1. Définition

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord d'entreprise sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à :

- un an pour un stage continu à temps plein ;
- ou à 1 200 heures pour un stage avec des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les actions de formation suivies dans le cadre du congé individuel de formation sont réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail (art. L. 6322-2 du code du travail), mais le salarié peut demander à suivre une formation en totalité en dehors du temps de travail, sous réserve que le salarié justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et que la durée de la formation soit d'au moins 120 heures (art. L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail).

A compter du 1^{er} janvier 2015, le salarié peut utiliser son compte personnel de formation (CPF) dans le cadre d'un congé individuel de formation.

4.2. Bénéficiaires

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail peut bénéficier du CIF.

Pour bénéficier du CIF les salariés des établissements doivent justifier :

- d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs (toutes entreprises confondues) dont 12 mois dans l'entreprise.

Toutefois pour les CDD, le salarié doit justifier des conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

4.3. Conditions de mise en œuvre

Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais uniquement en reporter la date, dans le respect des conditions légales.

Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé en totalité en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de son employeur.

Dans le cadre d'un congé individuel de formation réalisé par un salarié en CDD, le congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail et la formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. A la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme de celui-ci.

La demande de prise en charge des dépenses liées à la réalisation du CIF est adressée par le salarié au FONGECIF compétent.

Article 5

Compte personnel de formation

5.1. Définition et objet du CPF

Le compte personnel de formation, le CPF, est un compte universel attaché à la personne pendant les périodes de travail ou de chômage pour suivre des formations visées à l'article 5.5.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Il est crédité en heures à la fin de chaque année cumulable jusqu'à 150 heures sauf dérogation expresse prévue par le code du travail. Il est rechargeable, il se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle. Il est géré par la Caisse de dépôts et consignations.

5.2. Les bénéficiaires

Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite.

Le CPF appartient au salarié, il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. L'employeur peut néanmoins l'informer, le conseiller et l'orienter dans la mobilisation des heures du CPF.

5.3. Alimentation du CPF

Le CPF est comptabilisé en heures et alimenté à la fin de chaque année. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou perte d'emploi du titulaire.

Sauf dérogation expresse prévue par le code du travail, le nombre d'heures s'acquiert à raison de :

- 24 heures par an pour un travail à temps complet toute l'année, jusqu'à un seuil de 120 heures ;
- puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Une année de travail à temps complet correspond à la durée de travail conventionnelle de travail applicable dans chacun des établissements. A défaut, elle correspond à 1 607 heures par an.

Pour les salariés soumis au forfait jour, le nombre d'heures de travail de référence est fixé à la durée annuelle conventionnelle (à défaut 1 607 heures).

S'agissant des salariés dont la rémunération n'est pas fixée en fonction d'un horaire de travail (cadre dirigeant...), la référence à la durée du travail est remplacée par un montant : 2 080 fois le Smic horaire.

5.4. Mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du CPF

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 sont utilisables au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Ces heures sont utilisables selon les règles du CPF et sur les fonds du CPF.

5.5. Formations éligibles et mise en œuvre du CPF

a) Formations éligibles

A la date de signature du présent accord, les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans des conditions définies par décret.

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs :

D'une part :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;

- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

D’autre part :

- être inscrites sur une des trois listes élaborées par :
 - la commission paritaire nationale de l’emploi de la branche ;
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF) ;
 - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Une liste sera établie par les membres de la CPNE et annexée au présent accord.

b) Mise en œuvre du CPF

Formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d’une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation demande l’accord préalable de l’employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l’employeur dispose d’un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L’absence de réponse de l’employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formation suivie en dehors du temps de travail

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

5.6. Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié (art. L. 6323-18 du code du travail). Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles (art. L. 6323-19 du code du travail).

5.7. Prise en charge des frais de formation

Sauf un accord collectif prévoyant la gestion en entreprise de la part 0,20 % (CPF) de la contribution légale, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d’hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l’organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) à hauteur des heures figurant au compte du salarié et dans les conditions fixées par le conseil d’administration de l’OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

5.8. Abondement du CPF

Lorsque le crédit d’heures CPF est insuffisant, l’OPCA peut abonder en heures complémentaires dans les conditions fixées par le conseil d’administration de l’OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

5.9. Articulation du compte personnel de formation avec les autres dispositifs

Le compte personnel de formation peut être mobilisé :

- en complément d’une action de formation inscrite au plan de formation de l’entreprise ;
- en complément d’un congé individuel de formation ;

- en complément d’une action de formation suivie dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 6

Contrat de professionnalisation

6.1. Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail assorti d’une formation en alternance. Il associe activité professionnelle en entreprises et séquences de formation menant à une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) et qualification reconnue dans les classifications de la branche.

6.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi et aux bénéficiaires des minima sociaux ⁽¹⁾ et les personnes sortant d’un contrat unique d’insertion (CUI).

6.3. Durée du contrat

Il peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois ou à durée indéterminée débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois, dans les situations suivantes :

- échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie ;
- maternité, maladie, ou accident du travail ;
- défaillance de l’organisme de formation ;
- préparation d’une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Il peut également être allongé pour une durée de 24 mois dans les conditions prévues par la loi.

6.4. Durée des actions de professionnalisation

L’action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois ou 24 mois (cf. article 6.3 du présent accord).

Les actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par le service de formation interne à l’entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l’action de professionnalisation d’un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans soit n’ayant pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel soit inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d’emploi ;
- les demandeurs d’emploi de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes réalisant une action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, CAP, DUT, BTS,

(1) Bénéficiaires des minima sociaux à la date de signature du présent accord : RSA (revenu de solidarité active), ASS (allocation de solidarité spécifique, AAH allocation aux adultes handicapés).

licence professionnelle, master...), une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires conviennent que :

- la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
- quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 200 heures.

Dans le cadre de la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation par l'OPCA de la branche, le forfait horaire spécifique est fixé par le présent accord à 18 € de l'heure et à 24 € pour les formations visant un CQP de branche.

6.5. La fonction tutorale

L'employeur désigne un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Afin d'accomplir sa mission de tutorat, le tuteur disposera d'un volume d'heures compris dans son temps de travail à raison de 2 heures par semaine dédiées à l'accompagnement de la personne en contrat de professionnalisation pendant les 2 premiers mois puis 1 heure par semaine pendant les mois suivants. Etant entendu que le rôle de tuteur consiste à :

- écouter, conseiller, aider, accompagner et présenter la profession et l'entreprise auprès du salarié ;
- accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- assurer un suivi personnalisé à formaliser dans un document (cahier de suivi par exemple) ;
- contribuer à l'acquisition des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié ;
- rencontrer et échanger avec le centre de formation ;
- participer aux différents bilans.

Le tuteur fera un bilan de son activité avec son responsable une fois par an dans le cadre de son entretien annuel. Il pourra chaque fois qu'il le souhaite demander à être reçu par ce dernier afin d'évoquer des difficultés rencontrées dans la tenue de sa mission de tuteur. Des priorités pourront être redéfinies.

L'OPCA peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire et pour une durée n'excédant pas 6 mois.

Toutefois, par dérogation, le plafond mensuel indiqué ci-dessus est majoré de 50 % (soit actuellement un plafond de 345 €) lorsque le tuteur :

- est âgé d'au moins 45 ans ;
- ou lorsque le tuteur accompagne :
 - un bénéficiaire de minima sociaux ;
 - une personne ayant bénéficié d'un CUI (Contrat unique d'insertion) ;

- un jeune âgé de 16 à 25 ans soit n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel soit inscrit depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus inscrit depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

6.6. En cas de rupture du contrat de professionnalisation

Selon l'article L. 6332-14 du code du travail, en cas de licenciement pour motif économique, de rupture anticipée du contrat à durée déterminée non justifiée par une faute grave ou la force majeure, ainsi qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

Article 7

Périodes de professionnalisation

7.1. Définition

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation qualifiantes alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de certains salariés et d'anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et qualifier les salariés concernés.

7.2. Bénéficiaires

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD.

7.3. Conditions de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation ou à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation et en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié qui ne peut refuser la formation.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de 70 heures pour chaque salarié bénéficiaire sur une durée maximale de 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux :

- actions concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle.

7.4. Formations éligibles

Sont éligibles à la période de professionnalisation les formations visant une qualification professionnelle reconnue à savoir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation (CPF).

La CPNE détermine les formations visant un CQP de la branche ou une action prioritaire pour la branche. Ces dispositions spécifiques sont communiquées à la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience

8.1. Définition

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

8.2. Bénéficiaires

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 3 ans d'expérience (exigence légale au jour de la signature de l'accord) en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

8.3. Les modalités de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou l'entreprise dans le cadre des dispositifs suivants :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou sous conditions, en dehors du temps de travail.
- à l'initiative du salarié. Le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour l'accompagnement VAE avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.
- le salarié peut solliciter un congé VAE avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail ou sans son accord en dehors du temps de travail.

Avant de s'engager dans une VAE, le salarié peut bénéficier gratuitement de l'aide d'un conseiller VAE au sein d'un point relais conseil (PRC) ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Cela lui permettra notamment :

- d'analyser la pertinence de son projet ;
- de se repérer parmi l'offre de certification ;
- de s'orienter vers les organismes certificateurs concernés ;
- d'envisager les possibilités de financement.

Le candidat doit déposer sa demande de VAE, appelée dossier de recevabilité, à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.

L'autorité ou l'organisme se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat après avoir vérifié que les conditions sont remplies, notamment la durée d'activité minimale de 3 ans.

Une prestation d'accompagnement peut être proposée pour aider le candidat à réaliser son dossier de présentation de l'expérience. Elle est assurée par les organismes certificateurs eux-mêmes et des prestataires publics ou privés.

La demande de validation est soumise à un jury. Quel que soit le diplôme ou le titre visé, le jury examine le dossier de validation.

L'évaluation du jury se fonde sur ce dossier et, éventuellement, sur un entretien avec le candidat ou sur une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée.

La décision du jury est notifiée <http://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>, par courrier, au candidat par le chef d'établissement d'enseignement supérieur ou par l'autorité qui délivre la certification.

8.4. Financement de la VAE

L'employeur finance les coûts de la VAE lorsque celle-ci est réalisée, à son initiative et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation. Pour optimiser le plan de formation, la période de professionnalisation peut être mobilisée. Dans ce cas, la prise en charge par l'OPCA est plafonnée à 45 € par heure et 1 600 € HT selon le barème en vigueur.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, le FONGECIF prend une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement.

Si la VAE est financée dans le cadre du compte personnel de formation, la prise en charge financière est assumée soit par l'employeur, s'il a conclu un accord triennal de gestion en interne du CPF, soit par l'OPCA dont relève l'établissement dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

8.5. Participation aux jurys d'examen ou de VAE

A la seule condition du respect par le salarié d'un délai de prévenance fixé par décret, l'employeur doit l'autoriser à participer à un jury d'examen ou de VAE (art. L. 3142-3-1 du code du travail). Ces actions entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au même titre que les différentes catégories du plan de formation dès lors que le jury est constitué pour délivrer des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6313-1 du code du travail).

Ainsi, les dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue (art. L. 6313-12 du code du travail), telles que :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration, pris en charge sur la base des barèmes appliqués dans chaque université et institut catholique de France ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9

Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

A l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- les perspectives d'évolution de l'emploi occupé ;
- les perspectives d'évolution du salarié ;
- les possibilités d'accès à la formation dans l'entreprise ;
- les utilisations possibles par le salarié de son compte personnel de formation ;
- les souhaits du salarié en matière d'emploi et de formation.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, 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, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, 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.

Dans le cas du congé parental, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental à la demande du salarié.

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

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation (diplôme, CQP...) ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 10

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle instauré par la loi du 4 mars 2014 dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (APEC, FONGECIF, Pôle emploi, CAP emploi, OPCA).

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

Article 11

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi Négociation de branche sur la formation

Conformément à la convention collective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tiendra périodiquement, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis de l'expérience et de la gestion prévisionnelle des emplois.

Elle établit et révisé la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationales ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF.

Article 12

Observatoire de branche

Par accord de branche du 14 juin 2013, les parties signataires ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de l'enseignement supérieur au niveau de la branche professionnelle des universités et instituts catholiques de France afin d'aider la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, de prendre des décisions et de déterminer les priorités en matière de formation.

Article 13

Contribution au titre de la formation professionnelle continue

Les établissements contribuent au développement de la formation professionnelle de leurs salariés en consacrant une contribution minimale calculée en pourcentage de la masse salariale brute, à des actions de formations.

Le taux légal de la contribution à partir de 2016 au titre des rémunérations de l'année 2015 est de 1 %.

La répartition de ces 1 % diffère selon la taille des établissements.

Cette contribution unique à laquelle s'ajoute une contribution CIF/CDD de 1 % de la masse salariale brute des CDD, est versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les établissements de 300 salariés et plus la contribution de 1 %, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les établissements finançant directement le compte personnel de formation (CPF) en application d'un accord d'entreprise, est répartie comme suit :

- professionnalisation : 0,40 % ;
- CPF (compte personnel de formation) : 0,20 % ;
- FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20 %.

Pour le seul établissement de l'UDESCA de 50 à moins de 300 salariés la répartition est la suivante :

- CIF (congé individuel de formation) : 0,20 % ;
- Plan de formation : 0,10 % ;
- Professionnalisation : 0,30 % ;
- CPF (compte personnel de formation) : 0,20 % ;
- FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20 %

Les parties du présent accord s'accordent sur un engagement minimum supplémentaire de 0,6 % (sauf pour les établissements de moins de 300 salariés) de la masse salariale de l'année N – 1 au financement du plan de formation de chaque établissement à compter du 1^{er} janvier 2017. Chaque établissement a la liberté de verser tout ou partie ou aucun versement des 0,6 % à l'OPCA désigné par la branche.

Article 14

Durée et application de l'accord

Dans le cadre de notre obligation de négociation de branche triennale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

En tout état de cause, celui-ci annule et remplace l'accord de branche sur la formation professionnelle du 22 juin 2010.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord ou encore en cas de litige né de l'application de l'accord, les représentants des parties signataires se rencontreront à la requête de la partie demanderesse dans les 60 jours suivant la demande.

Article 15

Révision

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de 8 jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du code du travail peut être exercé.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec avis de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

Article 16

Dépôt officiel

A l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus et sans opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 28 du 29 janvier 2016	113
Exploitations et entreprises de polyculture, élevage, élevages spécialisés, viticulture, maraîchage, horticulture et de pépinière (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 26 août 2015	115
Exploitations de polyculture et d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de battage et de travaux agricoles et CUMA (Mayenne) : avenant n° 4 du 6 janvier 2016	119
Protection sociale complémentaire en agriculture (Ain, Doubs, Franche-Comté, Jura [salariés non cadres]) : avenant n° 9 du 29 janvier 2016 portant révision totale de l'accord du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé.....	123

Convention collective

IDCC : 8434. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 28 DU 29 JANVIER 2016

NOR : AGRS1697202M

IDCC : 8434

Entre :

FRSEA de Franche-Comté

FRCUMA de Franche-Comté

Entrepreneurs des territoires de Franche-Comté

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite à la demande des représentants des entreprises de travaux forestiers de Franche-Comté, acceptée par les partenaires sociaux signataires ou adhérents à la convention collective du 1^{er} novembre 1998 précitée, d'intégrer les entreprises de travaux forestiers dans le champ d'application de cette dernière.

Il est précisé que le champ d'application professionnel des accords régionaux du 25 septembre 1998 et du 18 février 2009 couvrant les salariés agricoles non-cadres, respectivement en matière de prévoyance et d'assurance complémentaire santé, n'est pas modifié. Ces accords restent donc inapplicables aux entreprises de travaux forestiers de Franche-Comté.

Le présent avenant a également pour objet de revoir la rédaction du champ d'application géographique de la convention collective du 1^{er} novembre 1998, au regard de la récente réforme territoriale.

Article 1^{er}

Intégration des entreprises de travaux forestiers dans le champ d'application professionnel de la convention collective

L'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial » est modifié comme suit :

« Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur le territoire des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinière et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysage, de la réalisation et de l'entretien de parcs et jardins), 3° (à l'exclusion des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime.

La présente convention est également applicable sur le territoire des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort aux salariés et employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 2

Intitulé de la convention collective

En conséquence de la modification de son champ d'application, la convention collective du 1^{er} novembre 1998 s'intitulera désormais comme suit :

« Convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et coopératives d'utilisation du matériel agricole du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension.

Article 4

Formalités de dépôt et d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne - Franche-Comté.

Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Ecole-Valentin, le 29 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE POLY CULTURE-ÉLEVAGE, ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
(À L'EXCEPTION DE LA PISCICULTURE), VITICULTURE,
DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE
(Alsace)**

(17 décembre 2007)

(Etendu par arrêté du 8 juin 2009,
Journal officiel du 18 juin 2009)

AVENANT N° 5 DU 26 AOÛT 2015

NOR : AGRS1697204M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin
Syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace
Fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace
Association des viticulteurs d'Alsace
Groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien
Association des fermes-auberges du Bas-Rhin
Association des fermes-auberges du Haut-Rhin
Syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin
Syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin
Syndicat des pépiniéristes d'Alsace
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin
Section CUMA de Coop de France Alsace

D'une part, et

Union régionale d'Alsace des syndicats CFDT
Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC
Union régionale d'Alsace des syndicats CGT
Union départementale des syndicats CGT-FO du Bas-Rhin
Syndicat des cadres d'exploitations agricoles, section du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Afin de procéder au rééquilibrage du régime de prévoyance et se mettre en conformité avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif du 17 décembre 2007 précité.

Ainsi :

Les taux de cotisation sont majorés.

Les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Dans l'article 2 : « Régime de prévoyance obligatoire », au 5^e alinéa « Dispositions communes », le paragraphe 1.2 « Taux de cotisations et répartitions » est ainsi modifié :

« 1.2. Taux de cotisations et répartitions

Les garanties du présent accord sont financées par une cotisation globale de 1,86 % ainsi répartie :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Décès	0,15	0,08	0,07
Incapacité de travail	0,93	0,49 (*)	0,44
Invalidité	0,61	0,48	0,13
Assurance charges sociales patronales	0,17	0,17	—
Total	1,86	1,22	0,64
(*) Correspond au financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 modifié par la loi de modernisation du marché du travail du 28 juin 2008 ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. »			

Article 2

Portabilité

Dans l'article 2 : « Régime de prévoyance obligatoire », à la fin du 5^e alinéa « Dispositions communes », il est ajouté un paragraphe 4 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 4. Portabilité

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

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

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

Article 3

Annexe

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

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Date d'effet

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

Toutefois, l'article 2 du présent avenant prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales sur la portabilité des garanties complémentaires des salariés au titre de la prévoyance (le 1^{er} juin 2015).

Fait à Strasbourg, le 26 août 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

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

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

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

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

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au 1^{er} alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord collectif

**EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE,
D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES, ENTREPRISES DE BATTAGE ET
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Mayenne)
(9 janvier 2004)**

(Etendu par arrêté du 10 mai 2004,
Journal officiel du 6 juin 2004)

AVENANT N° 4 DU 6 JANVIER 2016

NOR : *AGRS1697203M*

Entre :

FDSEA

Union horticole de la Mayenne

Entrepreneurs des territoires

FDCUMA

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne

Union départementale des Syndicats CGT-FO

Union régionale agroalimentaire et forestière CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

Union départementale des syndicats CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 relatif à l'incapacité temporaire est modifié comme suit :

« En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne :

a) Ils bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole de sorte que l'indemnisation globale (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant 180 jours.

Au-delà de 180 jours, l'indemnisation complémentaire est de 20 % de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

b) Lors de chaque arrêt de travail, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- sans délai de carence, si l'arrêt est consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- après un délai de carence de 3 jours dans les autres cas (maladie ou accident de la vie privée).

c) Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

d) La rémunération à prendre en considération est celle retenue pour le calcul des indemnités journalières (si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération).

e) Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur ».

Article 2

Les dispositions de l'article 3 relatif à l'incapacité permanente sont abrogées et remplacées par :

« Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 et 3 ou d'une rente accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % d'une pension mensuelle complémentaire incapacité permanente égale à 20 % du salaire brut de référence. Ce dernier est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur ».

Article 3

Les dispositions de l'article 4 relatif à la garantie décès sont abrogées et remplacées par :

« Les mêmes salariés bénéficient de la garantie décès dans les conditions suivantes :

– Capital décès :

- 100 % du salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge ;
- versement anticipé de capitaux décès en cas d'incapacité permanente de 3^e catégorie ;
- le salaire pris en compte correspond 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. En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base de salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 ;

– Indemnité frais d'obsèques :

- versement suite au décès du conjoint ou d'un enfant à charge d'une indemnité funéraire de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- Rente éducation pour orphelins :
 - en cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d’affiliation à la garantie décès, est versée à chaque enfant orphelin une rente annuelle de :
 - 50 points par an et par enfant jusqu’à 10 ans ;
 - 75 points par an et par enfant de 11 à 17 ans ;
 - 100 points par an et par enfant de 18 à 25 ans.

La valeur du point est fixée à la date de signature du présent avenant à 22,05 € et fait l’objet d’une revalorisation annuelle décidée par l’organisme assureur.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

En cas de résiliation de l’accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité. »

Article 4

L’article 5 relatif à la couverture des charges sociales patronales est abrogé.

Article 5

L’article 6 « Cotisations et organisme gestionnaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 5

Financement des garanties

La garantie décès est financée à 41,38 % par l’employeur et 58,62 % par le salarié.

Les cotisations destinées à la couverture des prestations légales résultant de l’accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, à l’assurance des charges sociales patronales et à la garantie incapacité permanente professionnelle sont exclusivement à la charge de l’employeur.

Le financement de la garantie incapacité temporaire de travail et celui de la garantie invalidité catégorie 1, 2 et 3 sont exclusivement à la charge des salariés. »

Article 6

L’article 6 *bis* « Suspension du contrat de travail » devient l’article 6 « Suspension du contrat de travail ».

L’article 6 *ter* « Portabilité » devient l’article 7 « Portabilité ».

Article 7

L’article 7 « Date d’effet » devient l’article 8, ainsi modifié :

« Les dispositions de l’accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 29 février 2000 sont prorogées jusqu’au 31 mars 2004 et les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2004 pour une durée indéterminée. »

Article 8

L’article 8 de l’accord devient l’article 9, ainsi modifié :

« Le présent accord peut faire l’objet d’une révision ou d’une dénonciation à la demande de l’une des parties, au moins 2 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec avis de réception adressé d’une part aux parties signataires, d’autre part à la DIRECCTE, unité départementale de la Mayenne, 60, rue Mac-Donald, CS 43020, 53063 Laval Cedex 9. »

Article 9

L'article 9 devient l'article 10.

Article 10

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} octobre 2016.

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

Il n'est pas dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif.

Fait à Laval, le 6 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Franche-Comté)

AVENANT N° 9 DU 29 JANVIER 2016
PORTANT RÉVISION TOTALE DE L'ACCORD DU 18 FÉVRIER 2009
INSTAURANT UN RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1697205M

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Franche-Comté
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Franche-Comté
Entrepreneurs des territoires Franche-Comté
Union régionale de l'horticulture et de la pépinière de Franche-Comté
Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain
Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs
Fédération départementale des coopératives laitières du Jura
Fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

Union régionale CFDT de Franche-Comté
Fédération CFTC de l'agriculture
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour but de mettre en conformité l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté avec d'une part, 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, révisé par avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et d'autre part, avec les nouvelles dispositions légales concernant la complémentaire santé.

Article 1^{er}

Objet

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 des articles 1 à 12, ainsi que l'annexe I, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

Dès lors, les dispositions et articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 18 février 2009.

« Préambule

Par le biais du présent accord, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- permettre aux salariés des entreprises du champ géographique et professionnel défini à l'article 1, de bénéficier de garanties d'assurance complémentaire santé identiques ;
- garantir à ces salariés une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord constitue l'annexe 9 de la convention collective interdépartementale des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort du 1^{er} novembre 1998 et l'annexe III de la convention collective des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1^{er} avril 1986.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres (définis ci-après) et employeurs :

- des exploitations et entreprises agricoles implantées sur le territoire des départements du Doubs, de Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° (à l'exception des établissements de conchyliculture) ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) implantées sur le territoire des départements du Doubs, de Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

Le présent accord est également applicable aux salariés cadres et non cadres :

- des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- des entités de ramassage de lait des coopératives fruitières fromagères constituées, détenues ou gérées par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- des entités de commercialisation des coopératives fruitières fromagères constituées et détenues par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- des CUMA de ramassage de lait du Doubs.

L'implantation sur le territoire des départements susvisés est déterminée par rapport au lieu du siège des bâtiments principaux d'exploitation de l'entreprise.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises (ci-après dénommés “les employeurs”) appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d’une convention ou accord collectif, d’un accord ratifié à la majorité des salariés ou d’une décision unilatérale de l’employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d’accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l’employeur.

S’agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l’application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé ; elle devra s’opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c’est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l’application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d’extension, et dans tous les cas, au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les 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, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut 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 réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

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 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 conformément à l’article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet 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 4

Salariés bénéficiaires

Article 4.1

Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 4.2

Cas de dispense

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

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés

ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :

- dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

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

Article 4.3

Salariés multi-employeurs

Dans le cas d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs.

Article 4.4

Extension des garanties aux ayants droit

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord, ou l'employeur, pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Les ayants droit au sens du présent accord sont définis comme suit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire 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 aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant 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 ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 5

Garanties

Article 5.1

Socle conventionnel obligatoire

Les signataires du présent accord ont décidé de prévoir un socle conventionnel minimum de garanties obligatoire.

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel obligatoire sont présentés dans le tableau figurant à l'annexe I du présent accord sous la dénomination de "régime socle".

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

En tout état de cause, la couverture complémentaire santé dont bénéficient les salariés bénéficiaires du présent accord ne saurait être moins favorable à ce socle obligatoire.

Article 5.2

Options facultatives

Les partenaires sociaux ont souhaité que deux options soient proposées à titre facultatif aux salariés :

- d’une part, la possibilité d’étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime à la famille du salarié (conjoint et enfants) ;
- d’autre part, la possibilité d’améliorer certaines des prestations prévues dans le régime obligatoire. La nature et le montant des prestations de ce régime optionnel sont présentés dans le tableau figurant à l’annexe I du présent accord sous la dénomination de “régime optionnel”.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à l’une, l’autre ou les deux options demeure entièrement à la charge du salarié.

Les employeurs ont la possibilité de mettre en place à titre obligatoire, s’ils le souhaitent, l’une des garanties optionnelles facultatives du présent dispositif frais de santé, permettant ainsi d’améliorer les prestations des garanties collectives du socle minimum obligatoire applicable aux salariés.

Article 5.3

Clés de lecture du tableau de garanties joint en annexe

Toutes les garanties du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l’article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 5.4

Contrat solidaire et responsable

Le présent régime est conforme aux exigences des contrats dits “solidaires” et “responsables”, notamment celles posées par l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d’assurance maladie complémentaire bénéficiant d’aides fiscales et sociales et de sa circulaire d’application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l’état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 6

Financement du régime

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

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

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du socle conventionnel obligatoire, il prend en charge la totalité du coût correspondant à ces garanties optionnelles.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du socle conventionnel, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale).

Article 7

Suspension du contrat de travail

Article 7.1

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat (à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail) sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 7.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 8

Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 9 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 9

Portabilité gratuite

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Article 9.1

Durée et limites

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

consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires, en application du dispositif frais de santé et prévoyance prévu par le présent accord, aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 9.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

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

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 9.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux articles 8 et suivants, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

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

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

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

Article 9.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 9.5

Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Article 9.6

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 10

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises couvertes par le présent accord devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera 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 de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques 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 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, le sommeil ou 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 l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini ci-dessus.

Article 11

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord - laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 12

Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture visés par le présent accord (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Elle est composée d'un représentant titulaire et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension, et dans tous les cas, au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Ecole-Valentin, le 29 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

NATURE DES FRAIS	RÉGIME SOCLE	RÉGIME OPTIONNEL
	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire au socle
Frais médicaux Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités Dépassement d'honoraires : – médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS) – médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité) Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues Analyses, examens de laboratoire Radiologie ⁽¹⁾ , électroradiographie ⁽¹⁾ , imagerie médicale ⁽¹⁾ et ostéodensitométrie ⁽¹⁾ Actes de prévention ⁽²⁾ Autres actes techniques ⁽¹⁾ Dépassement d'honoraires : – médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS) – médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité) Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie (liste non exhaustive)	30 % BR 80 % BR 30 % BR 40 % BR De 0 % à 40 % BR 30 % BR de 30 à 65 % BR 30 % BR 80 % BR 30 % BR	120 % BR 70 % BR 23 € par consultation limité à 4 fois par an et par famille
Pharmacie Médicaments à service médical rendu « majeur ou important » Médicaments à service médical rendu « modéré » Médicaments à service médical rendu « faible » Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	35 % BR 70 % BR 85 % BR	40 € par an et par famille
Hospitalisation Frais de soins et de séjour Honoraires Dépassement d'honoraires : – médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS) – médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y compris non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité) Forfait journalier hospitalier Chambre particulière (par jour, par an et par bénéficiaire)	0 % ou 20 % BR 0 % ou 20 % BR 220 % BR 100 % BR FR 25 € par jour	Médicale et chirurgicale : 280 % BR Psychiatrie/ Maternité : 80 % BR FR 53 € par jour limité à 60 jours par an

NATURE DES FRAIS	RÉGIME SOCLE	RÉGIME OPTIONNEL
	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire au socle
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)		52 € par jour limité à 30 jours par an
Prime de naissance	1/3 PMSS	
Optique		
Equipement : verres + monture (dont 150 € maxi pour les montures)	par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾	par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽³⁾
Monture + 2 verres simples ⁽⁴⁾	230 €	140 €
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe	255 €	140 €
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾ ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe	280 €	140 €
Lentilles remboursées par le régime de base	40 % + crédit de 210 € par an	Crédit de 140 € par an
Lentilles non remboursées par le régime de base	Crédit de 100 € par an	Crédit de 140 € par an
Dentaire		
Frais de soins	100 % BR	
Honoraires	100 % BR	
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	140 % + crédit de 300 €	160 %
Couronne implanto-portée	140 % + crédit de 300 €	160 %
Inlays onlays	100 % BR	
Inlay core	100 % BR	
Orthodontie remboursée par le régime de base	200 % BR	50 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)		200 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie		100 € par an et par bénéficiaire
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	0 % BR ou 40 % BR	400 % BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	390 %	Crédit de 350 € par oreille et par an
Cures thermales		
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance		35 % ou 30 % BR
Forfait thermal complémentaire		Crédit de 150 € par an et par bénéficiaire
Divers		
Transports remboursés par le régime de base	35 % BR ou 30 % BR	

NATURE DES FRAIS	RÉGIME SOCLE	RÉGIME OPTIONNEL
	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire au socle
Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	FR	
Vaccins non remboursés par le régime de base		40 € par an et par famille
<p>(1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux dépassements frais médicaux. Si garantie différente, ajouter lignes de garanties avec distinctions CAS/Non CAS.</p> <p>(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, polio-myélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.</p> <p>(4) Verres simples : sphère comprise entre - 6 + 6 dioptries et/ou cylindre < = 4 dioptries</p> <p>Verres complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres simple foyer (sphère > - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre > + 4 dioptries) ; - verres multifocaux ; - verres progressifs. <p>Verres très complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries. <p>(4) Verres unifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal + 4,00 dioptries ; - verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries. <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries). <p>(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).</p>		

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160360-000916

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
