

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/40 DU 22 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	100

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Audiovisuelle (production) : avenant n° 6 du 1 ^{er} juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage	4
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord de méthode du 7 juillet 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches	24
Casinos : avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective.....	28
Chaussure (détaillants [Cadres]) : avenant n° 87 du 5 septembre 2016 relatif aux salaires minima des cadres (annule et remplace l'avenant n° 83 du 7 mars 2016).....	30
Chaussure (détaillants [employés et agents de maîtrise]) : avenant n° 88 du 5 septembre 2016 relatif aux salaires minima des employés et agents de maîtrise (annule et remplace l'avenant n° 84 du 7 mars 2016).....	32
Cuirs et peaux (industrie) : accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective.....	34
Formation (organismes) : avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....	36
Formation (organismes) : avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.....	38
Matériaux de construction (négoce) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2016-10 du 26 mars 2016 relatif à la convention collective nationale du 8 décembre 2015.....	40
Métallurgie (Doubs) : avenant du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2016.....	41
Métallurgie (Somme) : avenant n° 7 du 25 juillet 2016 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de panier	44
Navigation intérieure : accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation, à la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvia.....	46
Navigation intérieure (marchandises [ouvriers, flotte classique]) : avenant n° 2 du 29 mars 2016 à l'accord du 10 janvier 2001 relatif à l'organisation du temps de travail	69
Navigation intérieure (marchandises [ouvriers, flotte exploitée en relèves]) : avenant n° 2 du 29 mars 2016 à l'accord du 2 avril 2001 relatif à l'organisation du temps de travail.....	75

Navigation intérieure (personnel sédentaire, transport de marchandises [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2015	87
Navigation intérieure (transport de passagers) : accord du 29 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2015	92
Roquefort (industrie) : avenant n° 18 du 21 juin 2016 portant modification de l'article 6.4 « Congé pour événements familiaux », alinéa « Autorisation d'absence pour enfant malade »	95
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 1 du 1 ^{er} juillet 2016 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	97

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE

AVENANT N° 6 DU 1^{ER} JUILLET 2016

MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
ET LES DISPOSITIONS DU CDD D'USAGE

NOR : ASET1650954M
IDCC : 2642

Entre
AFPF
USPA
SPI
SPECT
SATEV

D'une part, et

CFE-CGC
F3C CFDT
SPIAC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le II de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production audiovisuelle, cette négociation a été engagée le 10 septembre 2015. Elle s'inscrit dans les dispositions existantes de la convention collective du 13 décembre 2006, qui a défini les premières mesures d'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la production audiovisuelle. Il est ainsi rappelé que ce contrat de travail est encadré par les dispositions suivantes :

- restriction du recours au CDD d'usage aux fonctions en rapport avec la conception, la fabrication et au contenu même des programmes (art. V.2.1 de la convention) ;
- existence d'un formalisme contractuel (art. V.2.2) ;
- dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée (art. V.2.4).

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Enfin, les parties à l'accord entendent rappeler leur attachement au salariat. Le recours à des autoentrepreneurs ne peut être envisagé dès lors qu'un lien de subordination est constaté.

I. – Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

Les derniers débats de la commission de suivi de la convention collective ont amené les partenaires sociaux de la branche à avoir une réflexion sur la définition du champ de la convention collective, notamment pour le secteur du programme institutionnel. Ce type d'activité fait en effet partie de la branche depuis la conclusion de la convention. Mais, les partenaires sociaux éprouvent une difficulté à appréhender ce secteur, qui, du fait des évolutions des médias et des technologies notamment web, a évolué de façon notable. Le présent accord modifie le préambule et précise le champ de la convention collective afin de mieux définir la production de programme institutionnel vis-à-vis des autres activités de l'audiovisuel et notamment de la prestation technique.

Ainsi, il a été convenu d'apporter les précisions suivantes au texte de la convention. La présente rédaction remplace le préambule et le titre I^{er} de la convention.

« Préambule

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production audiovisuelle.

La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle vivant et enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre (soit la production selon le terme consacré) d'émissions réalisées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, ayant pour destination principale leur diffusion sur les antennes des services de communication audiovisuelle de télévision, tels que définis par la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée. Par extension, la présente convention couvre aussi la production de programmes destinés à une exploitation économique diversifiée (édition vidéo, programmes pédagogiques, diffusion sur internet ou les mobiles, etc.).

Au sein du domaine du spectacle, il arrive que des entreprises dont l'activité principale relève d'une branche particulière soient amenées à intervenir dans une branche voisine. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions homogènes de production des différentes formes de spectacle, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces formes (titre I^{er}).

La production audiovisuelle est organisée, pour chaque programme ou émission, en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres à ce programme. Chaque programme est un prototype, et ces caractéristiques varient sensiblement d'un programme à l'autre, ce qui confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère particulièrement aléatoire.

Cette discontinuité de l'activité de production a conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. Les partenaires sociaux de la branche se sont attachés, dans le présent texte, à assurer au mieux la protection des salariés dans ce cadre, et notamment à limiter, pour les salariés autres que les artistes interprètes et les artistes musiciens, le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié rend ce recours à la fois légitime et indispensable (titre V).

L'activité de prototype et les contraintes liées au spectacle impliquent une grande variabilité du rythme et du temps quotidien ou hebdomadaire de travail. Les partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette variabilité, dans le respect des normes nationales et européennes, tout en prévoyant des circonstances dans lesquelles des dérogations pourront être sollicitées (titre VI).

En outre, le fait que de nombreux salariés soient amenés à travailler pour de multiples employeurs, et la multiplicité, dans la branche, d'entreprises petites ou très petites, a conduit à envisager des modalités particulières de représentation des salariés (titre III).

Enfin, la présente convention ne couvre pas l'emploi d'artistes interprètes. Concernant les artistes musiciens, une annexe à la présente convention a été conclue entre les partenaires sociaux afin de couvrir ces salariés.

Les artistes interprètes, à l'exception des artistes musiciens, sont couverts par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux deux champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.

Il est rappelé qu'une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels, moyennant rémunération, dans les conditions prévues par les articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que tout journaliste professionnel doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC 1480) et ne peut pas se voir appliquer la présente convention collective.

TITRE I^{ER}

CHAMP DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés.

Le producteur peut être amené à concevoir des programmes pour une utilisation télévisuelle ou analogue, notamment pour une diffusion via plateforme sur internet, ou pour une utilisation à des fins institutionnelles.

Dans ce dernier cas, le producteur est le concepteur d'un programme complet, réalisé à des fins de promotion ou de meilleure connaissance du donneur d'ordre. Il doit exister entre le producteur et le donneur d'ordre un contrat de cession de droit, garantissant l'exploitation de ce programme par le donneur d'ordre. Ce programme se différencie d'un film publicitaire par sa forme et son contenu.

La présente convention régit les relations des producteurs et de leurs salariés dans les limites précisées dans le présent titre.

La présente convention régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée de droit commun (CDD) et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 59.11A et 59.11B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif. Toutefois, lorsque l'entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la convention collective de la production de films d'animation.

En ce qui concerne les salariés engagés, par les entreprises définies au début de l'alinéa précédent, sous contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), à l'exception des artistes interprètes et des artistes musiciens, la présente convention s'applique lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif, ou un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation, à l'exception des films cinématographiques de court ou de long-métrage, des films publicitaires, et des programmes d'animation.

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un film cinématographique de court ou de long-métrage ou un film publicitaire (à l'exception des films d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise,

soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de l'activité de télédiffusion, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par les dispositions prévues pour l'emploi des salariés sous CDDU dans la télédiffusion, à compter de la date de leur extension.

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de la production phonographique, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production phonographique (IDCC 2770). La présente convention s'applique en revanche lorsque ces mêmes entreprises produisent des vidéogrammes musicaux.

Les conditions d'emploi et de rémunération des artistes-interprètes, hors musicien, sont fixées par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision. »

II. – Formalisme du contrat à durée déterminée d'usage

A la suite de l'annulation par la cour d'appel de Paris de l'avenant n° 2 de la convention collective, les parties signataires du présent accord ont souhaité convenir d'une nouvelle rédaction, afin de définir les mentions obligatoires du CDD d'usage. La présente rédaction remplace l'article V.2.2 de la convention.

« Article V.2.2

Formalisme

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A défaut d'écrit et/ou du motif du contrat dans le contrat, celui-ci est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- le motif du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu, à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- la date de début du contrat et la période d'emploi :
 - s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif quand le contrat prend fin à la réalisation de son objet ;
 - s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- la fonction occupée dans la convention collective ;

- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- le salaire minimal applicable, à défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles ;
- l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire et institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- la mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissés à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision. »

III. – Indemnité de licenciement

Pour être mis en conformité avec la loi, l'article V.1.2.3 est modifié comme suit :

« V.1.2.3. Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, est due au salarié après une année d'ancienneté dans l'entreprise, par année ou fraction d'année d'ancienneté.

Elle est calculée par tranche d'ancienneté dans l'entreprise comme suit :

a) Licenciement pour motif personnel :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 2/15^e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Licenciement pour motif économique :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 5/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 5/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 1/10^e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

IV. – Passage d'un CDD d'usage à un CDI

Il est créé un article V.4 rédigé comme suit :

« Article V.4

Passage d'un CDD d'usage à un CDI

a) Conditions d'éligibilité

Dès lors qu'un salarié, employé en CDD d'usage, a réalisé au titre d'une même fonction plus de 180 jours de travail (d'au moins 7 heures) par année, constatés sur trois années civiles consécutives

après d'une même entreprise, cette dernière devra proposer une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur la même fonction.

Les périodes mentionnées ci-dessus commencent à courir à compter du 1^{er} janvier 2017, pour les contrats conclus postérieurement à cette date.

L'offre d'emploi en CDI ne peut être pourvue qu'à condition que la fonction proposée en CDI soit la même que celle occupée durant le ou les CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à un CDDU, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du dernier CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à plusieurs CDDU, exécutés sans interruption, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre des CDDU.

b) La proposition d'offre d'emploi

L'offre d'emploi doit être établie par l'employeur, par écrit, dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

L'offre d'emploi comporte notamment les mentions liées à la fonction et à la rémunération proposée.

Elle doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre, contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception ou de la présentation de l'offre pour l'accepter ou la refuser. Le salarié transmet sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception.

L'absence de réponse dans les délais précités est assimilée à un refus de l'offre.

A défaut d'offre de la part de l'employeur, le salarié dispose de deux mois à compter de la réalisation des conditions pour solliciter par écrit une offre d'emploi en CDI. L'employeur doit répondre à la demande par écrit dans le mois à compter de la réception de la demande d'offre d'emploi en CDI.

Dans le cadre de cette proposition d'offre d'emploi en CDI, l'employeur propose une rémunération de base au moins égale aux rémunérations de base applicables aux salariés permanents pour la même fonction et à expérience équivalente. »

V. – Liste des fonctions ouvertes au CDD d'usage

Les fonctions suivantes sont ouvertes au recours au CDD d'usage :

- 1^{er} assistant décorateur ;
- 1^{er} assistant OPV/pointeur ;
- 1^{er} assistant réalisateur ;
- 2^e assistant décorateur ;
- 2^e assistant OPV ;
- 2^e assistant réalisateur ;
- Accessoiriste ;
- Administrateur de production ;
- Aide de plateau ;
- Animateur ;
- Animatronicien ;
- Assistant d'émission ;
- Assistant de postproduction ;

Assistant de production ;
Assistant de production adjoint ;
Assistant décorateur adjoint ;
Assistant lumière ;
Assistant monteur ;
Assistant monteur adjoint ;
Assistant OPV adjoint ;
Assistant réalisateur ;
Assistant régisseur adjoint ;
Assistant son ;
Assistant son adjoint ;
Assistant technique web ;
Assistant(e) réalisateur adjoint ;
Assistant(e) scripte adjointe ;
Blocker/rigger ;
Bruiteur ;
Cadreur/OPV ;
Chargé d'enquête/de recherche ;
Chargé de postproduction ;
Chargé de production ;
Chargé de sélection ;
Chauffeur ;
Chauffeur de salle ;
Chef constructeur ;
Chef costumier ;
Chef d'équipe de décor ;
Chef décorateur ;
Chef électricien ;
Chef machiniste ;
Chef maquilleur ;
Chef monteur ;
Chef OPS/ingénieur du son ;
Chef OPV ;
Coiffeur ;
Coiffeur perruquier ;
Collaborateur artistique ;
Collaborateur de sélection ;
Comptable de production ;
Concepteur web ;

Conducteur de groupe ;
Conformateur ;
Conseiller artistique d'émission ;
Conseiller technique à la réalisation ;
Constructeur de décor ;
Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) ;
Coordinateur d'émission ;
Coordinateur de diffusion web ;
Coordinateur de production web ;
Costumier ;
Créateur de costume ;
Décorateur ;
Designer web ;
Dessinateur en décor ;
Directeur de collection/directeur de programmation ;
Directeur artistique ;
Directeur de jeux ;
Directeur de la distribution ;
Directeur de postproduction ;
Directeur de production ;
Directeur de sélection ;
Directeur des dialogues ;
Directeur photo ;
Documentaliste ;
Dresseur ;
Editeur artistique web ;
Electricien/éclairagiste ;
Electricien déco/machiniste déco ;
Enquêteur/researchiste ;
Ensemblier décorateur ;
Etalonneur ;
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager) ;
Habilleur ;
Illustrateur sonore ;
Infographiste ;
Ingénieur de la vision ;
Ingénieur de la vision adjoint ;
Intervenant ;
Machiniste ;

Maçon de décor ;
Maquilleur ;
Maquilleur et coiffeur effets spéciaux ;
Menuisier-traceur-toupilleur de décor ;
Métallier/serrurier/mécanicien de décor ;
Mixeur ;
Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) ;
Monteur ;
Opérateur de transfert et de traitement numérique ;
Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto ;
Opérateur régie vidéo ;
Opérateur spécial (steadicamer) ;
Opérateur synthétiseur ;
Opérateur web/opérateur multicam web ;
OPS ;
Peintre de décor ;
Peintre en lettres/en faux bois de décor ;
Perchiste/1^{er} assistant son ;
Photographe de plateau ;
Préparateur de questions ;
Producteur artistique ;
Producteur exécutif ;
Programmate artistique d'émission ;
Prothésiste ;
Pupitreur lumière ;
Réalisateur ;
Régisseur/responsable des repérages ;
Régisseur adjoint ;
Régisseur d'extérieurs ;
Régisseur de plateau/chef de plateau ;
Régisseur général ;
Régulateur de stationnement ;
Répétiteur ;
Responsable d'enquête/de recherche ;
Responsable de questions ;
Responsable des enfants ;
Rippeur ;
Scripte ;
Secrétaire de production ;

Staffeur de décor ;
Storyboarder ;
Styliste ;
Superviseur d'effets spéciaux ;
Tapissier de décor ;
Technicien de développement web ;
Technicien instruments (backliner) ;
Technicien truquiste ;
Technicien vidéo ;
Technicien vidéo web ;
Truquiste.

VI. – Classification et définition des fonctions

A la suite de l'établissement d'une nouvelle liste des fonctions éligibles au CDD d'usage, les signataires de l'accord ont convenu de modifier la grille de classification des emplois de catégorie B. De plus, des définitions de fonctions ont été rédigées pour permettre de mieux circonscrire les fonctions éligibles au CDD d'usage.

Le 7^e paragraphe de l'article IV.1 « Emplois » est modifié comme suit :

« Les filières sont regroupées en trois catégories :

Catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et éditions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;

Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;

Catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes interprètes, visibles (ou audibles) par le public. »

(Voir tableau pages suivantes.)

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
A. Contenu du programme et collaboration artistique	Directeur de jeux	I	Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection/ directeur de programmation	II	Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique ⁽¹⁾	II	Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmate artistique d'émission	IIIB	Assure le choix et la programmation des invités d'une émission
	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)	II	Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série
	Responsable d'enquête/ de recherche	II	Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Documentaliste	II	Assure la documentation nécessaire à un programme
	Conseiller artistique d'émission ⁽²⁾	IIIA	Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
	Chargé d'enquête/de recherche	IIIA	Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Animatronicien	IIIA	Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	Illustrateur sonore	IIIA	Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	Responsable de questions	IIIA	Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
	Enquêteur/recherchiste	IIIB	Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Préparateur de questions	IV	Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel
	Collaborateur artistique	IV	Contribue à l'élaboration du contenu du programme

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
B. Costumes-décor	Créateur de costumes	II	Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
	Chef costumier	IIIB	A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	Styliste	IIIB	Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	Costumier	IV	Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	Habilleur	V	Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	Chef décorateur	II	Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	Décorateur ⁽³⁾	II	Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
	Chef constructeur	IIIA	Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	Ensemblier décorateur	IIIA	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	1 ^{er} assistant décorateur	IIIA	Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	Dessinateur en décor	IIIB	Réalise les plans du décor et participe à sa conception
	2 ^e assistant décorateur	IIIB	Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	Régisseur d'extérieurs	IIIB	Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
	Accessoiriste	IIIB	Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	Chef d'équipe de décor	IV	Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	Constructeur de décor	IV	Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	Menuisier-traceur-toupil-leur de décor	V	Exécute la menuiserie d'éléments du décor
	Staffeur de décor	V	Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	Peintre en lettres/en faux bois de décor	V	Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
	Maçon de décor	V	Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
B. Costume-décor	Peintre de décor	V	Exécute des travaux de peinture sur un décor
	Métallier/serrurier/mécanicien de décor	V	Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	Tapissier de décor	V	Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile
	Electricien déco/machiniste déco	V	Exécute le montage et le démontage des installations électriques et de machinerie d'un décor
	Rippeur	V	Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme
	Assistant décorateur adjoint ⁽⁴⁾	VI	Exécute des tâches simples d'assistanat de décoration, en relais des assistants décorateurs
C. Image	Ingénieur de la vision	II	Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur ⁽⁵⁾	IIIB	Assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreur lumière	IIIB	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo ⁽⁶⁾	V	Assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto ⁽⁷⁾	V	Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
	Opérateur synthétiseur ⁽⁸⁾	V	Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
	Directeur photo	I	Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image
	Chef OPV ⁽⁹⁾	II	Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
	Opérateur spécial (Steadycamer)	IIIA	Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	Cadreur/OPV ⁽¹⁰⁾	IIIA	Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	1 ^{er} assistant OPV/pointeur	IIIA	Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	Photographe de plateau	IIIB	Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Assistant lumière	IV	Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gérer les envois de rushes au laboratoire avec la régie
	2 ^e assistant OPV	V	Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra
	Assistant OPV adjoint ⁽¹¹⁾	VI	Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)
D. Plateaux et tournage	Chef électricien	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
	Chef machiniste	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker/rigger ⁽¹²⁾	IV	Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
	Electricien/éclairagiste	V	Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	IIIA	Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches
	Coiffeur	V	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
	Maquilleur	V	Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
E. Postproduction	Chef monteur	IIIA	Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
	Assistant monteur	IV	Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	Assistant monteur adjoint ⁽¹³⁾	VI	Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Directeur de postproduction	II	Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
	Mixeur	II	Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
	Chargé de postproduction	IIIA	Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
	Infographiste	IIIA	Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
	Truquiste	IIIA	Assure des trucages sonores et/ou visuels
	Etalonneur	IIIB	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
	Assistant de postproduction	IV	Réalise le suivi des tâches de postproduction
F. Production	Producteur exécutif	HN	Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	Gère les animaux sur une production
	Chargé de production ⁽¹⁴⁾	II	Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	IIIA	Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	IIIA	Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur/responsable des repérages	IIIB	Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages
	Coordinateur d'émission	IIIB	Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
	Responsable des enfants	IIIB	Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	Comptable de production	IV	Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	Assistant de production	IV	Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
	Régisseur adjoint	IV	Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Régisseur de plateau/chef de plateau	IV	Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	Secrétaire de production	V	Gère des tâches administratives pour la production
	Aide de plateau	VI	Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	Chauffeur	VI	Assure la conduite et le convoyage de véhicule
	Assistant de production adjoint ⁽¹⁵⁾	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
	Assistant régisseur adjoint ⁽¹⁶⁾	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
	Assistant d'émission ⁽¹⁷⁾	VI	Assiste et participe aux activités courantes de production
	Régulateur de stationnement	VI	Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production
G. Réalisation	Réalisateur	HN	
	Conseiller technique à la réalisation	II	Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	1er assistant réalisateur	II	Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	Scripte	IIIA	Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	Assistant réalisateur ⁽¹⁸⁾	IIIB	Assiste le réalisateur dans des missions techniques
	Répétiteur	IIIB	Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
	Storyboarder	IIIB	Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	2 ^e assistant réalisateur	IV	Assiste le 1 ^{er} assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	Assistant(e) réalisateur adjoint ⁽¹⁹⁾	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
	Assistant(e) scripte adjoint ⁽²⁰⁾	VI	Assiste le scripte dans ses tâches
H. Son	Chef OPS/ingénieur du son	IIIA	Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) ⁽²¹⁾	IIIA	Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	Bruiteur	IIIA	Assure l'habillage sonore du programme
	Perchiste/1 ^{er} assistant son	IIIA	Installe les micros et assure la captation du son
	Technicien instruments (backliner)	IIIB	Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	OPS ⁽²²⁾	IIIB	Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	Assistant son	IV	Exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
	Assistant son adjoint ⁽²³⁾	VI	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support
I. Web	Concepteur de programme web	I	Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenu pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	Coordinateur de production web	II	Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
	Designer web	IIIA	Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	Opérateur web/opérateur multicam web	IIIA	Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	Technicien vidéo web	V	Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	Définit et assure la diffusion de programme web
	Editeur artistique web	IV	Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	V	Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
	Technicien de développement web	IIIB	Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique
<p>(1) Emissions musicales.</p> <p>(2) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.</p> <p>(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.</p> <p>(4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.</p> <p>(5) Hors œuvres audiovisuelles.</p> <p>(6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.</p> <p>(7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.</p> <p>(8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.</p> <p>(9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.</p> <p>(10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.</p> <p>(11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.</p> <p>(12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.</p> <p>(13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.</p> <p>(14) Exclut la responsabilité globale de la production.</p> <p>(15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.</p> <p>(16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.</p> <p>(17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.</p> <p>(18) Exclu pour la fiction.</p>			

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
(19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé. (20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé. (21) Exclut la responsabilité globale du son. (22) Equipe restreinte seulement, hors fiction. (23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.			

VII. – Productions pour le web

Depuis la signature de la convention collective de la production audiovisuelle, le développement de nouveaux médias sur les réseaux web (internet) a été extraordinairement dynamique. L'évolution des technologies a fait émerger de nouveaux moyens et modes de production audiovisuelle, disponibles sur les réseaux numériques autres que de la télédiffusion. Ces contenus web sont actuellement disponibles sur différents supports numériques tels que les ordinateurs, les téléphones portables, les tablettes numériques. Souhaitant encadrer cette activité, les partenaires sociaux ont convenu d'introduire de nouvelles fonctions propres aux productions audiovisuelles diffusées sur ces supports.

Il est rappelé que ces nouvelles fonctions s'exercent dans le cadre d'un objet qui a pour cadre une production audiovisuelle, dont la destination est une diffusion sur des supports web ou associés. Les partenaires sociaux s'accordent pour rappeler que ces fonctions, strictement délimitées, ne peuvent servir dans un cadre ne dépendant pas du champ de la présente convention. Ainsi, les partenaires sociaux affirment que le présent accord ne vise pas à définir les fonctions ni les rémunérations de techniciens travaillant pour un programme audiovisuel destiné à une exploitation sur un réseau de télédiffusion.

Il est convenu, entre les partenaires sociaux, pour les seules fonctions de la filière web, de déroger au mode de calcul de la base mensuelle pour les CDDU d'une durée supérieure ou égale à trois mois, prévu au quatrième alinéa de l'article IV.2.1 de la convention collective.

En outre, il est ajouté à la grille de l'annexe II de la convention collective, concernant les salaires, la classification suivante :

(Voir tableau page suivante.)

EMPLOI	FILIÈRE	NIV.	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)				CDI
			Salaire minimal hebdomadaire (35 heures)	Salaire minimal hebdomadaire (39 heures)	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Salaire minimal mensuel (39 heures)	
Concepteur de programme web	I	I	698,25	798	3 025,82	3 458,07	2 625,00
Coordinateur de production web	I	II	525,00	600	2 275,05	2 600,05	1 942,50
Opérateur web/opérateur multimed web	I	IIIA	504,00	576	2 184,05	2 496,05	1 890,00
Designer web	I	IIIA	483,00	552	2 093,05	2 392,05	1 785,00
Technicien de développement web	I	IIIB	462,00	528	2 002,04	2 288,04	1 732,50
Coordinateur de diffusion web	I	IIIB	462,00	528	2 002,04	2 288,04	1 732,50
Editeur artistique web	I	IV	446,25	510	1 933,79	2 210,04	1 680,00
Technicien vidéo web	I	V	404,25	462	1 751,79	2 002,04	1 575,00
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	I	V	404,25	462	1 751,79	2 002,04	1 575,00
Assistant technique web	I	VI	383,25	438	1 660,79	1 898,04	1 543,50

VIII. – Dispositions finales

A l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un bilan sera réalisé par la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation de la convention collective. Un point particulier sera réalisé sur l'utilisation des fonctions, notamment de la filière web.

Il est convenu entre les parties que la liste des fonctions et des définitions n'est pas définitive et peut évoluer en fonction des évolutions de la profession.

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1^{er} 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**

ACCORD DE MÉTHODE DU 7 JUILLET 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF
D'UN OPCA INTERBRANCHES

NOR : ASET1650945M

IDCC : 87, 135, 211

Entre

UNICEM

FIB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SICMA CFE-CGC

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 repré-

sentatives 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 deux 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 du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 23 DU 23 JUIN 2016

RELATIF À L'INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT
À LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650946M

IDCC : 2257

Entre
CDF
SCMF
ACIF

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
CDS CGT
FEC FO
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos de France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur fédération syndicale professionnelle, de 1 journée de réunion préparatoire et de 1 à 2 journées de réunion de commission mixte rémunérées dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes 1 et 1 *bis* de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3

Conditions d'indemnisation

Il est prévu des indemnités de remboursement (sous réserve que les demandes soient adressées dans le mois suivant la réunion), dans la limite de 4 représentants présents nommément désignés par leur fédération syndicale professionnelle, de frais réels sur présentation de justificatifs et limités aux plafonds suivants :

a) Pour les salariés habitant l'Ile-d-France par journée de réunion :

Frais de restauration = 1 forfait de 1 repas d'une valeur de 8 minima garantis par repas ⁽¹⁾ ;

Frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis ⁽¹⁾.

b) Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

Frais d'hébergement, par journée de réunion = 1 forfait par nuitée (chambre + petit-déjeuner) d'une valeur de 35 minima garantis ⁽¹⁾.

Frais de restauration :

– 1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis ⁽¹⁾ par repas de la façon suivante :

– 3 repas sur la base de 1 journée de commission mixte ;

– 5 repas sur la base de 2 journées de commission mixte.

Frais de déplacement = 1 voyage aller-retour sur la base d'un billet modifiable SNCF 2^e classe, limité à la France métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé).

Cas particulier :

Lieu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de la réunion : train 2^e classe ou avion (billet modifiable) sur le vol le plus économique.

Article 4

Date d'effet de l'accord et durée

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

(1) Valeur du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 : 3,52 €.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 87 DU 5 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES CADRES
(ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 83 DU 7 MARS 2016)

NOR : ASET1650938M

IDCC : 733

Entre

FDCF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'avenant n° 76 du 2 avril 2014, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de parution au *Journal officiel*.

Barème des salaires minima des cadres

(En euros.)

ANCIENNE CLASSIFICATION	AVENANT N° 76 du 2 avril 2014 pour 151,67 heures	NOUVELLE classification	AVENANT N° 83 DU 7 MARS 2016 pour 151,67 heures
Catégorie 1	2 050	7	2 305
Catégorie 2	2 260		

ANCIENNE CLASSIFICATION	AVENANT N° 76 du 2 avril 2014 pour 151,67 heures	NOUVELLE classification	AVENANT N° 83 DU 7 MARS 2016 pour 151,67 heures
Catégorie 3A	2 510	8	3 220
Catégorie 3B	2 710		
Catégorie 3C	3 020		
Catégorie 4	3 080		
Catégorie 4A	3 129		
Catégorie 4B	3 370		
Catégorie 5	3 740	9	3 820

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

Article 2

Formalités de dépôt et de procédure

Conformément à l'article L. 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires de cet accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 88 DU 5 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE
(ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 84 DU 7 MARS 2016)

NOR : ASET1650939M
IDCC : 733

Entre
FDCF

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima garantis des employés et agents de maîtrise, objet de l'avenant n° 75 du 24 mars 2014, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de parution au *Journal officiel*.

1. Barème des salaires minima des employés

(En euros.)

ANCIENNES catégories	AVENANT N° 75 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures	NOUVELLES catégories	AVENANT N° 88 du 5 septembre 2016 pour 151,67 heures
Catégorie 1	1 459	1	1 490
Catégorie 2	1 470		
Catégorie 3	1 475	2	1 505
Catégorie 4	1 485	3	1 540
Catégorie 5	1 512		
Catégorie 6	1 540	4	1 600
Catégorie 7	1 575		

2. Barème des salaires minima des agents de maîtrise

(En euros.)

ANCIENNES catégories	AVENANT N° 75 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures	NOUVELLES catégories	AVENANT N° 88 du 5 septembre 2016 pour 151,67 heures
Catégorie 8	1 610	5	1 680
Catégorie 9	1 650		
		6	2 000

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

Article 2

Formalités de dépôt et de procédure

Conformément à l'article L. 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires de cet accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

ACCORD DU 4 JUILLET 2016
RELATIF À L'ACTUALISATION À DROIT CONSTANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1650951M

IDCC : 207

Entre

FFTM

D'une part, et

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

Fédéchimie

THC CGT

CMTE cuir CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

Dans le cadre du dispositif de la négociation de branche, la présente méthodologie vise à définir les règles de conduite relatives à l'actualisation à droit constant de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » (IDCC 207). Les parties se sont entendues sur la méthodologie. Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Organisation

1.1. Modalités

Par actualisation à droit constant, les parties entendent clarifier et actualiser le texte de la CCNC en abrogeant les textes obsolètes et/ou redondants, les textes incompatibles entre eux ou contraires aux lois et règlements en vigueur, sans apporter de modification sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper l'ensemble des clauses communes puis de maintenir des chapitres distincts pour les clauses catégorielles.

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail (GTPT), comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des patrons des entreprises de la branche.

Ce GTPT se réunira dans la mesure du possible une fois tous les 2 mois. Une réunion paritaire plénière sera prévue à périodicité régulière, selon un calendrier défini au point 1.2 du présent accord.

Chaque chapitre examiné dans son intégralité fera l'objet, une fois étudié, d'un relevé de décisions proposé à la signature, lors de la réunion plénière suivante.

A l'issue de l'ensemble des travaux du GTPT et des relevés de décisions établis lors des réunions paritaires plénières, une réunion paritaire plénière finale sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective actualisée, proposée à la signature.

1.2. Calendrier

Un calendrier prévisionnel des négociations est instauré ayant pour objectif de conclure pour fin du 1^{er} trimestre 2018 l'actualisation à droit constant de la CCNC.

Le calendrier indicatif suivant est envisagé :

27 septembre 2016 (à 14 heures)	→	Clauses communes
22 novembre 2016 (à 10 h 30)	→	Clauses communes
Février 2017		Avenant ouvriers
Avril 2017		Avenant employés
Juin 2017		Avenant techniciens et agents de maîtrise
Septembre 2017		Avenant cadres
Novembre 2017		Interprétations et arrêtés d'extension
Janvier 2018		Conclusions
Mars 2018		Réunion finale

Fait à Paris, le 4 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 28 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650940M

IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2016.

Dans ce contexte et afin de ne pas pénaliser la mutualisation, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent par la conclusion du présent avenant compléter les dispositions de l'article 11.3 de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 et organiser ainsi les conséquences financières liées au choix d'un organisme de formation à rejoindre le régime mutualisé de branche alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées des alinéas suivants :

« En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1^{er} janvier 2016 et en présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recom-

mandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé, alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au regard de leurs risques en cours à la date d'effet du contrat de prévoyance, faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée ayant pour objet de couvrir :

a) Leur obligation au titre de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que le contrat de travail soit rompu ou non (à savoir la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès) dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur ;

b) Ainsi que l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties du précédent contrat de prévoyance étaient inférieures aux dispositions du présent accord, et si le contrat de travail n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1^{er} janvier 2016 et en l'absence de contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé peuvent faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée pour la prise en charge de leurs prestations d'incapacité et d'invalidité en cours de service à la date d'effet du contrat de prévoyance.

Modalités de calcul de la cotisation

En présence ou non d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, la cotisation unique ou étalée demandée à l'organisme de formation sera calculée, par individu, à la date d'effet de l'adhésion sur la base des tables du BCAC et des taux techniques en vigueur ».

Article 2

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

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 28 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA COUVERTURE
COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650950M

IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5.2 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

Article 1^{er}

L'article 5.2 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité. »

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale

IDCC : 3216. – MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
(Négoce)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2016-10 DU 26 MARS 2016
RELATIF À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 8 DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1650265Z
IDCC : 3216

Page 10 :

Aux signataires des salariés, ajouter CFTC CSFV.

Convention collective

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Doubs)

(31 mai 1985)

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

AVENANT DU 8 JUILLET 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES,
AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650952M

IDCC : 1375

Entre

UIMM Doubs

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point est fixée à 4,65 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant.

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques visés à l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du GIMM du 31 mai 1985.

Les garanties annuelles de rémunérations effectives sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
140	17 640
145	17 650
155	17 680
170	17 740
180	17 830
190	17 960
215	18 330
225	18 570
240	19 080
255	19 850
270	20 710
285	21 660
305	22 880
335	25 670
365	28 090
395	31 050

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, la rémunération des heures supplémentaires s'ajoute aux montants des RAG définies précédemment.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier si la RAG est satisfaite comprennent tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 11 de l'avenant mensuel ;
- des remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- des primes d'ancienneté ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié et déterminée comme prévu ci-dessus n'atteint pas la RAG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie de mois de janvier suivant.

Article 3

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

Les valeurs des indemnités de panier sont fixées comme suit :

- panier jour = 3,55 € ;
- panier nuit = 5,89 €.

Article 4

Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016.

L'article 2 relatif aux garanties annuelles de rémunération effective entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

L'article 3 relatif à l'indemnité de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016.

Article 5

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)

AVENANT N° 7 DU 25 JUILLET 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1650953M
IDCC : 2980

Entre

UIMM Picardie

D'une part, et

CFDT métaux

CFE-CGC Somme

USM FO

CFTC Somme

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2016, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG 2016 base 151,67 heures
140	17 600
145	17 604
155	17 616
170	17 687
180	17 836
190	18 056
215	18 643

COEFFICIENT	REAG 2016 base 151,67 heures
225	19 172
240	20 149
255	20 817
270	21 740
285	22 827
305	23 809
335	26 359
365	28 072
395	30 432

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,36 €, à compter du 1^{er} août 2016. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur du point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 3

Prime de panier

La prime de panier est fixée à 6,83 €, à compter du 1^{er} août 2016.

Article 4

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)**

ACCORD DU 29 MARS 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,
À LA PROFESSIONNALISATION, À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET À L'EMPLOI DANS LE TRANSPORT FLUVIAL

NOR : ASET1650942M
IDCC : 3, 1974, 2174

Entre

CAF

D'une part, et

FAT UNSA

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord les partenaires sociaux entendent actualiser l'accord national sur la formation professionnelle du 6 septembre 2011 en intégrant les évolutions survenues dans le domaine de la formation professionnelle du secteur et notamment par l'effet de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord s'efforce d'apporter les précisions sur les points devant faire l'objet de dispositions conventionnelles complémentaires.

Il prend également en compte les modifications introduites depuis la signature de l'accord du 6 septembre 2001 dans le paysage de la formation professionnelle du secteur et notamment la création du baccalauréat professionnel « Transport fluvial » dont les premières classes ont été ouvertes à la rentrée de septembre 2014.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner à nouveau le rôle déterminant de la formation professionnelle pour la professionnalisation et la valorisation des métiers de la voie d'eau et par là pour la modernisation des entreprises et l'amélioration de l'attractivité du secteur. Ils souhaitent préciser les besoins et des priorités en matière de formation professionnelle en distinguant le transport de marchandises du transport de passagers et en prenant en compte la diversité des activités, des emplois et des différents contextes réglementaires entrant dans le champ d'application des conventions collectives.

Au-delà de la mise en œuvre d'un ensemble de règles nouvelles liées à l'évolution du dispositif interprofessionnel, tant législatif et réglementaire que contractuel, les partenaires sociaux souhaitent veiller régulièrement à l'adaptation de cet ensemble à l'évolution des besoins en formation et des emplois de la branche.

A cet égard, ils considèrent que le recrutement de nouveaux entrants dans la branche doit faire l'objet d'une attention particulière compte tenu de la spécificité que constitue la validation obligatoire des périodes d'expérience préalable à l'accès aux emplois qualifiés de la branche, telle que la spécifient tant les dispositions des articles R. 4231-1 à R. 4231-34 du code des transports relatif aux conditions d'octroi du certificat de capacité de conduite sur les voies d'eau intérieures communautaires que le chapitre 23 du RVBR (règlement de visite des bateaux du Rhin) pour la navigation rhénane. Ils souhaitent à cet égard placer le secteur en capacité de bénéficier au mieux des possibilités ouvertes par les évolutions réglementaires.

Plus spécifiquement, les dispositions du présent accord doivent également permettre :

- de développer l'accès des salariés à la formation, notamment dans le cadre de l'exercice de leur compte personnel de formation ;
- d'aider les demandeurs d'emploi ou certaines catégories de salariés, à acquérir une qualification professionnelle notamment dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de rechercher l'adéquation optimale entre les priorités de la formation identifiées dans la branche et les moyens – notamment financiers – y afférents.

Dans un contexte enfin d'évolution très rapide des métiers et des conditions de leur exercice notamment techniques, les partenaires sociaux s'accordent à faire en sorte que les salariés et les demandeurs d'emploi en cours d'intégration puissent disposer des outils pour s'adapter à ces évolutions et participer à une dynamique de formation tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux structures institutionnelles et professionnelles qui doivent trouver toute leur place dans le nouveau dispositif qui se met en place, conformément aux orientations qui ont prévalu à leur création.

A ce titre, ils insistent sur la nécessaire adaptation du dispositif aux spécificités de la branche et de sa construction notamment pour tenir compte des moyens issus de la ressource affectée au développement des actions de formation professionnelle dans le transport fluvial.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- accords nationaux en date du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord de branche du 6 septembre 2011, ainsi que l'avenant du 15 novembre 2013.

CHAPITRE I^{ER}

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

2.1. Composition

La commission est composée à égalité de représentants des employeurs et des organisations représentatives des salariés. Le nombre de ses membres n'excédera pas un total de 16 personnes ne comprenant pas les responsables de délégations. Il sera tenu compte de la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de la branche pour définir le nombre de sièges attribués à chacune (1 siège par organisation représentative et le reste en fonction de la représentativité de branche).

Il est convenu que lorsque les circonstances le justifieront et qu'un accord sera réalisé sur ce point entre les signataires, la composition de chaque délégation membre de la commission pourra être augmentée d'une personne au maximum.

La présidence de la commission est assurée en alternance sur un rythme bisannuel par un représentant de la partie patronale et un représentant des organisations syndicales désigné par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. La fonction de vice-président est quant à elle assurée également en alternance croisée par rapport à la présidence. Le secrétariat général est assuré par le CAF.

2.2. Missions

Conformément à la définition générale de ses attributions telles que prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment à l'article 8.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CPNEFP dans le transport fluvial a pour tâche :

En matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi et sur les circonstances qui la déterminent ;
- examiner la situation de l'emploi et son évolution, tant qualitative que quantitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- examiner en cas de mutations, de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement de réadaptation et de réinsertion professionnelle.

En matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations représentatives, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- tenir à jour la liste des emplois du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche ;
- établir et actualiser la liste des formations éligibles au CPF ;
- fixer le niveau de financement par l'OPCA de branche de l'apprentissage sur les fonds de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord.

2.3. Examen annuel

Dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen des points suivants :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;
- l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation,

et sur la base d'un rapport annuel établi par l'OPCA de branche et transmis par lui avant la fin du 1^{er} trimestre de l'année N + 1 :

- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- l'évaluation des mesures de financement mise en œuvre par l'OPCA de branche sur les différents dispositifs (plafonds de financement appliqués, utilisation des différents dispositifs de financement et notamment du FPSPP) ;
- l'évaluation quantitative et qualitative des formations prises en charges par l'OPCA de branche et celles dont la prise en charge a été refusée.

2.4. Information. – Consultation

La CPNEFP est consultée par la branche préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dans le transport fluvial, notamment dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ou d'organismes de développement de la formation professionnelle. Elle est informée ensuite des conclusions de cette étude.

La CPNEFP est informée par la branche de la conclusion d'engagements de développement de la formation intéressant le secteur du transport fluvial et est ensuite régulièrement informée de l'exécution de ces engagements.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport fluvial.

L'observatoire doit permettre aux acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Enfin il doit accompagner la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Ces missions pourront être complétées par tout élément connu, fourni par l'OPCA de branche en matière de formation des personnels du secteur.

3.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications du transport fluvial est placé sous l'égide de la CPNEF qui détermine ses orientations à savoir :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire ou par un organisme compétent, à la demande notamment de la CPNE ;
- orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation de la branche ;
- préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication notamment aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

3.2. Modalités de fonctionnement

Les modalités de gouvernance et de fonctionnement de l'observatoire sont fixées par la CPNEF.

3.3. Ressources financières

Les ressources financières de l'observatoire sont constituées par toutes les participations autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'OPCA de branche participe au budget de l'observatoire selon les dispositions légales relatives à la couverture des frais de fonctionnement des observatoires des métiers.

Article 4

OPCA de branche

D'une façon générale, et conformément à l'accord national portant création de l'OPCA de branche du 28 décembre 1994, confirmé par l'accord du 26 mai 2011, celui-ci a pour missions la collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi de fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées.

Les partenaires sociaux conviennent de veiller à la mise en application des nouvelles missions de l'OPCA de branche définies par l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014.

Article 5

Organismes professionnels de développement de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux outils spécifiques de développement de la formation professionnelle mis en place par et dans la profession qui permettent notamment d'apporter aux entreprises des réponses à leurs préoccupations en matière d'emploi, de qualification ou de formation et de répondre aux aspirations des salariés, et de définir, dans le cadre du conseil de perfectionnement du centre de formation des apprentis de la navigation intérieure, les orientations des actions de formation en faveur des jeunes, notamment sous statut d'apprentis.

Ils rappellent l'importance de l'adaptation des référentiels des titres ou diplômes aux contenus des emplois et, à ce titre, le rôle essentiel que jouent en la matière, les commissions professionnelles consultatives placées aussi bien auprès du ministère en charge de l'éducation nationale que de celui en charge de l'emploi.

Ils confirment également leur volonté de faciliter le développement des actions de formation des salariés d'entreprises et rappellent l'existence de l'organisme de formation professionnelle créé pour les besoins de la branche et déjà titulaire d'agréments administratifs pour des formations obligatoires spécifiques.

CHAPITRE II

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche, et en particulier les CQP, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNEFP.

La branche portera une attention particulière aux exigences résultant de la réglementation européenne (projet de directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure et abrogeant la directive 96/50/CE du Conseil et la directive 91/672/CEE du Conseil) en matière de rehaussement des exigences requises en matière de qualification professionnelle des membres d'équipage et de ses conséquences en matière de formation des salariés de la branche.

Article 6

Certificats de qualification professionnelle de la branche

La CPNEFP établit et actualise la liste des CQP, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQP.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

A l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQP, la CPNEFP veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQP par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQP, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, repris en annexe du présent accord, sont transmis à la CNCP.

Article 7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article D. 6113-2 du code du travail, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à une formation minimale obligatoire.

A cet égard ils insistent pour les candidats à un emploi et pour les salariés en postes :

- sur la nécessité de requérir le minimum de capacité de compréhension et d'expression écrite et orale indispensable à l'assimilation des consignes de sécurité ;
- sur la légitimité de requérir pour les salariés un niveau « débutant » d'anglais.

La CPNEFP pourra étudier l'opportunité de créer d'autres socles de compétences minimales.

Article 8

Parcours de professionnalisation

Ces parcours de formation par modules visent à acquérir les connaissances de base pratiques et théoriques pour la tenue d'un poste. Le parcours de formation peut inclure des formations dispensées en interne.

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par la CPNEFP, qui les inscrit sur la liste des qualifications professionnelles de la CPNE.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Conformément à l'article L. 6314-1 (2°) du code du travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans les classifications des conventions collectives de la branche.

Article 9

Liste des qualifications professionnelles

La CPNEFP recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

- 1° Les CQP ;
- 2° Les socles de compétences industrielles ;
- 3° Les parcours de professionnalisation.

Article 10

Contrats d'apprentissage et priorités en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation initiale aux métiers de la navigation fluviale dispensée par la voie de l'apprentissage notamment au centre de formation des apprentis du Tremblay-sur-Mauldre dans le cadre de la préparation au certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale et sa mention complémentaire et depuis la rentrée 2014 au baccalauréat professionnel « Transport fluvial ».

Ils participent à l'ambition commune d'améliorer la qualification professionnelle des nouveaux entrants dans la profession tant à travers le CAP pour les métiers liés au matelotage que pour le baccalauréat professionnel « Transport fluvial » pour les emplois plus qualifiés de timonier, capitaine et commandant.

Ils conviennent que la détention de ces diplômes constitue parmi d'autres, un critère d'embauche apprécié.

Article 11

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation s'adressent aux jeunes et aux demandeurs d'emploi et sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Ils s'adressent aux publics suivants :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale et à ceux qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et à ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés ou bénéficiaire d'un contrat emploi jeune.

Ces contrats sont aidés dans les conditions réglementaires et conventionnelles de branche et celles définies avec l'OPCA de branche et rappelées ci-dessous.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d'être obtenus par contrat de professionnalisation sont :

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche marchandise :

- le CAP Transport fluvial ;
- la mention complémentaire au CAP Transporteur fluvial ;
- le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;
- le CQP « Capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;
- le BTS « Transport et prestations logistiques » ;
- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

Pour le personnel navigant et sédentaire de la branche passagers :

- le CAP Transport fluvial, ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;

- la mention complémentaire au CAP ;
- le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;
- le CQP « Capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004 y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'avenant du 21 juin 2004 à cet accord professionnel ;
- le certificat de « Pilote de croisière de courte durée » défini par l'accord du 18 juin 2008, y compris les modules relatifs au « matelot agent d'accueil » ;
- BTS Action commerciale ;
- BTS Tourisme ;
- BTS Hôtellerie restauration ;
- bac pro Cuisine ;
- bac pro Salle ;
- CAP Cuisine ;
- CAP Salle ;
- tout diplôme ou titre permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial de passagers.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation d'une des qualifications professionnelles de branche définies aux articles 6, 7, 8 et 9 du présent accord.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

11.1. La durée des contrats de professionnalisation est fixée à 12 mois au maximum pour permettre aux candidats à l'obtention du CQP Capitaine fluvial de disposer de la durée d'expérience professionnelle annuelle minimale de navigation nécessaire à la présentation à l'examen du certificat de capacité.

Cette durée est également fixée à 12 mois ou portée à 24 mois pour les formations de préparation en alternance aux examens d'obtention des diplômes ou des qualifications professionnelles reconnues équivalentes par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de durée explicitement prévues dans leur référentiel.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Elle est établie en conformité aux périodes de formation hors entreprise définie par les référentiels des formations correspondantes.

N.B. : pour les formations préalables à l'obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale du baccalauréat professionnel « Transport fluvial » ou d'une qualification reconnue équivalente par l'autorité compétente, de la FMDI ou du certificat de qualification professionnelle CQP « Capitaine de bateau fluvial », et pour la branche passagers du certificat de « Pilote de croisière de courte durée » y compris les modules de matelot agent d'accueil, ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu'une part de la durée d'embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d'entreprise.

De manière expresse, le titulaire d'un contrat de professionnalisation en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l'équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l'acquisition de compétences professionnelles, sauf s'il est embarqué au sein d'un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre 23 du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation. Il détermine avec le titulaire au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation les objectifs, le pro-

gramme ainsi que les conditions de validation de la formation. Pendant la durée du contrat et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas d'inadéquation dénoncée par l'une ou l'autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d'un accord d'ajustement.

Pendant la durée du contrat les titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent une rémunération minimum conforme aux dispositions réglementaires en vigueur.

11.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA de branche. Pour le contrat de professionnalisation le forfait ne pourra dépasser 20 € de l'heure.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA de branche susvisé après consultation de la CPNEFP, pour les formations touchant au cœur de métier.

Article 12

Accueil dans les entreprises et missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

Les partenaires sociaux souhaitent que le tutorat se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats d'apprentissage, des contrats et périodes de professionnalisation, et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés dans les entreprises.

L'employeur choisit parmi l'encadrement du titulaire d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du bénéficiaire d'une période de professionnalisation, et en liaison avec le responsable de la formation, un tuteur/maître d'apprentissage en charge de la vérification de la conformité du programme de formation retenu et du poste occupé au sein de l'entreprise avec les objectifs recherchés de qualification professionnelle. Le tuteur doit être volontaire. Ce tuteur doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans un emploi de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il assure une fonction de tuteur. Lorsqu'il exerce une telle fonction pour la première fois le tuteur peut suivre une formation spécifique.

Ce tuteur est enfin le garant de la qualité de la mise en situation professionnelle du candidat au sein de l'entreprise. Il suit les activités au maximum de trois salariés ou stagiaires. Celui-ci bénéficiera d'une charge de travail adaptée lui permettant de mener dans les meilleures conditions sa mission de tutorat.

Le rôle de ce tuteur est donc d'accueillir, d'encadrer, d'aider, d'informer et de guider les jeunes et/ou les stagiaires dans l'entreprise. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille également à ce que les tuteurs bénéficient régulièrement de formation leur permettant d'exercer correctement leurs missions.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, après accord de l'entreprise, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque le financement de l'OPCA de branche est sollicité pour la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies dans le présent article dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5 % de la durée des heures de formation.

Les bénéficiaires du soutien d'un tuteur externe sont définis conformément à l'article 7 de l'ANI du 7 janvier 2009.

Les partenaires sociaux souscrivent au dispositif spécifique de promotion de la fonction tutorale mis en place par l'OPCA de branche qui sera porté à la connaissance de la CPNEFP.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la navigation intérieure navigants et sédentaires comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

2° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 13

Orientations de la branche

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques et structurelles de l'entreprise ;
- préparation aux métiers du transport par voie de navigation intérieure et définis par la CPNEFP ;
- acquisition d'un des socles de compétences.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- les diplômes et certificats indispensables à la tenue des postes de navigant :
 - le baccalauréat professionnel Transport fluvial ;
 - le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
 - l'attestation ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
 - l'attestation spéciale « radar » ;
 - les attestations de radiotéléphoniste certificat restreint, de radiotéléphoniste CRR, ou CRO ;
- les habilitations électriques lorsqu'elles n'entrent pas dans les champs d'application de l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité incombant à tout employeur ;
- les formations en :
 - logistique, transport, manutention ;
 - achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;
 - finances, comptabilité, gestion ;
 - ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
 - préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
 - informatique, traitement de l'information et réseaux ;

- électronique, numérique, technologies de l’information et de la communication ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques psychosociaux ;
- qualité ;
- savoirs fondamentaux et compétences clés ;
- développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu’elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l’activité partielle.

Elles permettent de maintenir et développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

Article 14

Plan de formation

Le plan de formation est établi par l’entreprise et distingue deux types d’actions de formations :

- les actions d’adaptation au poste de travail et celles liées à l’évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l’emploi ;
- les actions de développement des compétences participant à l’amélioration de la qualification des salariés.

14.1. Mise en œuvre des différents types d’actions

Les actions pour assurer l’adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l’évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l’emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l’entreprise pendant leur réalisation.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l’accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l’année, dans la limite de 5 % du forfait sans dépasser 80 heures/an.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail effectif ouvrent droit au versement de l’allocation de formation visée à l’article L. 6321-10 du code du travail.

14.2. Articulation avec d’autres dispositifs

Les actions prévues au plan de formation peuvent être articulées avec d’autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

14.3. Financement

L’OPCA de branche prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d’administration, modalités qui devront être portées à la connaissance de la branche dans le cadre du rapport annuel examiné par la CPNEFP, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation (frais pédagogiques, les salaires et les charges, et les frais de transport, de repas et d’hébergement) et, le cas échéant, l’allocation de formation. L’OPCA de branche peut également prendre en charge les frais de garde d’enfants ou de parents à charge.

Article 15

Compte personnel de formation (CPF)

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il est à noter que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables au titre du CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

15.1. Formations éligibles

Les salariés des entreprises de la branche peuvent utiliser leur CPF pour une formation éligible.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113.1 et suivants du code du travail, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations inscrites sur :

- la liste « Formations CPF » établie par la CPNEFP ;
- la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

15.2. Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles

au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNEFP

La CPNEFP établit la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

La réflexion de la CPNEFP de la branche porte notamment sur :

- les métiers en évolution ;
- les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité ;
- les besoins en recrutement des entreprises de la branche ;
- la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas des reconversions ;
- l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Cette liste est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNEFP.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait l'objet d'une décision de la CPNEFP (annexe I).

15.3. Abondements

Les parties signataires ont entendu encadrer les abondements possibles, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation. Ces abondements sont en priorité attribués dans les conditions suivantes :

Publics prioritaires :

1° Aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification de matelot ou de timonier, aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises, et aux personnels salariés employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110 ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Formations prioritaires :

1° Inscrites sur la liste CPF de la CPNEFP ;

2° Mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

15.4. Financement

Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon les modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Financement par l'OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur l'OPCA de branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, et dont l'OPCA de branche devra tenir informée la CPNEFP dans son rapport annuel :

- les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse à l'OPCA de branche une demande de prise en charge.

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié doit solliciter directement l'OPCA de branche, ou les organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visés à l'article L. 6111-6, notamment l'OPACIF, l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou encore les missions locales.

Ces organismes organisent la mise en œuvre et la prise en charge de la formation à hauteur du financement défini à l'article 15.4 deuxième alinéa, et en garantissant la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

Article 16

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, ont notamment et prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminées.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation) ;
- des formations inscrites sur la liste des formations de branche visée à l'article 15 du présent accord.

16.1. Durée

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Cette durée est décomptée à compter de la première heure de formation.

16.2. Financement

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par l'entreprise au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge par l'OPCA de branche, sur la base d'un forfait déterminé par son conseil d'administration et qui fera l'objet d'une information de la CPNEFP dans le cadre du rapport annuel qui lui est remis par l'OPCA de branche.

Ce forfait de prise en charge est plafonné à 30 € de l'heure.

Ces forfaits et plafond peuvent être révisés par décision de l'OPCA de branche susvisé après consultation de la CPNEFP, pour les formations touchant au cœur de métier.

Article 17

Renforcement des missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent la mission essentielle que doit jouer l'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Pour permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois ;
- l'informent des dispositifs de formation de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels, à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation ;
- aménagent ses priorités d'action pour tenir compte de ces missions.

Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir participer à des actions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Pour sa part, le personnel d'encadrement met à profit l'entretien professionnel pour porter à la connaissance de ses collaborateurs les possibilités de formation ouvertes au personnel de l'entreprise notamment au regard de l'évolution prévisible des emplois, soit dans le cadre de l'entreprise soit dans le cadre d'une démarche personnelle.

Il porte également à leur connaissance et à cette occasion les conditions dans lesquelles il leur est possible de bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

CHAPITRE V

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18

Contributions financières des entreprises à la formation professionnelle continue

Les contributions financières minimales des entreprises à la formation professionnelle continue sont rappelées en annexe 2.

Les signataires du présent accord conviennent d'examiner l'évolution des contributions financières des entreprises, notamment les contributions supplémentaires au-delà du minimum légal, dans un délai de deux ans à compter de la signature de l'accord, et en fonction du bilan de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle au niveau de la branche.

Article 19

Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de l'apprentissage et décident, dans le respect des dispositions légales, d'affecter une part de la collecte des fonds de professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis.

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et d'un montant minimum de 5 % du montant des fonds collectés.

Il appartient à la CPNEFP, au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation d'établir chaque année le quantum des fonds réservés sur la professionnalisation à l'apprentissage.

Sont pris en compte, pour l'établissement de ce quantum les seuls apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports fluviaux de fret ou de passagers ;
- préparant un titre ou diplôme professionnel nécessaire à l'exercice des métiers fluviaux embarqués ;
- suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis agréé par la CPNEFP.

La décision d'affectation des fonds est de la compétence de la CPNEFP, laquelle se prononce :

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA de branche.

La CPNEFP est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNEFP à intervalle régulier afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Si, par ailleurs en fin d'exercice civil, l'OPCA de branche dispose de fonds non utilisés, ceux-ci feront l'objet d'un reversement au titre du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche, dans des conditions fixées d'un commun accord entre la CPNEFP et l'OPCA de branche.

Article 20

Financement d'actions collectives

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais ceux imputables sur ces fonds comme :

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;
- le soutien de l'apprentissage ;
- le tutorat.

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA de branche qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.

Les salariés désignés par les organisations représentatives de salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys dans la limite de 3 jours par an et du maintien de leur rémunération.

Le remboursement de leurs frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA de branche sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 14 du présent accord.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions des taux fixés par l'URSSAF en vigueur à la date du déplacement.

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les CQP établis par la CPNEFP est prise en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA de branche.

Article 22

Entretien professionnel

Les entretiens professionnels, qu'il s'agisse de l'entretien professionnel que du bilan de compétences, portent sur le projet professionnel du salarié et ne doivent pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise au regard des objectifs fixés.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient à minima, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont

une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six 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 ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'OPCA de branche mettra à disposition des entreprises, notamment des PME/TPE, des outils facilitant la mise en place de cet entretien professionnel (guide et supports d'entretien) d'ici fin 2015.

Article 23

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

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

Dans le cadre du congé de bilan de compétences :

- tout salarié justifiant de cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures, à son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;
- la prise en charge financière de ce congé de bilan de compétences est assurée par le FONGECIF dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :

- le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail ;
- le bilan de compétences des salariés des entreprises de moins de 300 salariés peut être pris en charge par l'OPCA de branche, dans la limite de 24 heures et de 3 000 €, dans le cadre de la contribution mutualisée au titre du plan de formation au sein dudit OPCA de branche.

Le bilan de compétences peut également être financé par d'autres moyens.

Article 24

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet, à un salarié, de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Article 25

*Annulation de l'accord du 6 septembre 2011
et de l'avenant du 15 novembre 2013*

Le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 6 septembre 2011 ainsi que son avenant du 15 novembre 2013.

Article 26

Entrée en application de l'accord

Le présent accord rentre en application à la date de signature.

Article 27

Publicité et dépôt

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs de la direction des relations du travail dans les conditions définies par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Article 28

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1^{er}.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE FORMATIONS CPF

Transport de marchandises

FORMATIONS	Niveau
DIPLÔMES	
CAP	
CAP "Transport Fluvial"	V
Mention complémentaire au CAP "Transport Fluvial"	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BAC Professionnel "Maintenance des équipements industriels »	IV
BAC Professionnel "Electrotechnique »	IV
BAC professionnel "Maintenance nautique »	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et Logistique"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisation" (Option Entrepreneuriat)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVES INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVES NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
ATTESTATIONS/CERTIFICATS PROFESSIONNELS/FORMATIONS OBLIGATOIRES	
Attestation de Capacité Professionnelle (ACP)	-
Certificat de Capacité pour la Conduite de Bateaux de Commerces en Eaux Intérieures	-
Certificat Restreint de Radiotéléphonie (CRR)	-
Attestation Spéciale Radar (ASR)	-
Attestation ADNR - Transports de Marchandises Dangereuses sur les voies de Navigations Intérieures	-
Attestation Spéciale Passager (ASP)	-
Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1)	-
Câbles et cordages	-
Prévention des chutes à l'eau	-
Habilitations électriques	-
Tutorat	-
CACES (Catégories à définir)	-
Formation minimale de découverte et d'initiation aux métiers fluviaux	-
FORMATIONS CERTIFIABLES A L'INVENTAIRE	Référence
Langues étrangères	CLES - CECRL TOEIC ou TOEFL
Outils Bureautiques	PCIE
Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Autres Formations maintenances (diesel, électrique...)	
Licence "Audiovisuelle"	II
Formations liées à l'accueil des enfants : le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Foncion d'Animateur) par exemple	-
Formation incendie (équiper de 1ere intervention)	-
Formation mécanicien 250 kw	-
Formation mécanicien 750 kw	-
Formation aux savoirs de base	-
Formation en management (parcours certifiant)	-
Formation équilibre alimentaire et hygiène sanitaire	-

Transport de passagers

FORMATIONS	Niveau
DIPLÔMES	
CAP	
CAP "Transport Fluvial"	V
Mention complémentaire au CAP "Transport Fluvial"	V
CAP "Cuisine"	V
CAP "Restaurant"	V
CAP "Agent Polyvalent de Restauration"	V
CAP "Salle"	V
BAC	
BAC Professionnel "Transport Fluvial" (Remplace la Mention Complémentaire CAP "Transports Fluvial" en 2016)	IV
BAC Professionnel "Exploitation des Transports"	IV
BAC Professionnel "Cuisine"	IV
BAC Professionnel "Salle"	IV
BAC Professionnel "Comptabilité"	IV
BTS	
BTS "Vente et Production Touristique"	III
BTS "Tourisme"	III
BTS "Hôtellerie-Restauration"	III
BTS "Transports et Logistique"	III
BTS "Assistant de gestion"	III
BTS "Action Commerciale"	III
BTS "Commerce International" (Référentiel commun européen)	III
BTS "Informatique"	III
LICENCE	
Licence "Conception de Produit Touristique"	II
Licence Pro "Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires"	II
Licence Pro "Chef de projet touristique"	II
Licence Pro "NTIC appliquées au tourisme"	II
Licence Pro "Management des Organisations" (Option Entrepreneuriat)	II
Licence "Management"	II
Licence Pro "Gestion des Risques en Entreprise"	II
Licence "Comptabilité-Gestion"	II
MASTER	
Master I Responsable du Transport Multimodal	I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	
CQP "Capitaine de bateau fluvial"	CPNEFP
CQP "Pilote de croisières de courtes durées"	CPNEFP
CQP "Commis de cuisine"	V
TITRES PROFESSIONNELS INSCRITS AU RNCP	
Titre Professionnel Agent d'Accueil Touristique	V
Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique	IV
Gestionnaire de Petite ou Moyenne Structure	III
TITRES PRIVÉS INSCRITS AU RNCP	
Technicien Supérieur du Transport International et de la Logistique Portuaire, option Fluvial	III
Responsable Administrateur réseaux d'entreprise	II
Responsable du Développement Commercial	II
Manager du Marketing et de la communication intégrée	I
TITRES PRIVÉS NON INSCRITS AU RNCP	
Certificat Professionnel de Responsable d'une Unité de Transport Fluvial	III
ATTESTATIONS / CERTIFICATS PROFESSIONNELS / FORMATIONS OBLIGATOIRES	
Attestation de Capacité Professionnelle (ACP)	—
Certificat de Capacité pour la Conduite de Bateaux de Commerces en Eaux Intérieures	—
Certificat Restreint de Radiotéléphonie (CRR)	—
Attestation Spéciale Radar (ASR)	—
Attestation ADN - Transports de Marchandises Dangereuses sur les voies de Navigations Intérieures	—
Attestation Spéciale Passager (ASP)	—
Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1)	—
Câbles et cordages	—
Prévention des chutes à l'eau	—
Habilitations électriques	—
Tutorat	—
CACES (Catégories à définir)	—
FORMATIONS CERTIFIABLES A L'INVENTAIRE	Référence
Langues étrangères	CLES - CECRL TOEIC ou TOEFL
Outils Bureautiques	PCIE
Propositions Autres Formations	
CQP Agent de maintenance et de service dans les industries nautiques (EX CQP Agent de maintenance en plaisance fluviale)	CPNEFP
Maintenance véhicules options bateaux	IV
Mécanicien réparateur en matériel nautique	V
Autres Formations maintenances (diésel, électrique...)	—
Licence "Audiovisuelle"	II
Formations liées à l'accueil des enfants : le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur) par exemple	—

ANNEXE II

CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DES ENTREPRISES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Entreprises employant moins de 11 salariés

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % des rémunérations brutes versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2, alinéa 3, et R. 6332-22-2 du code du travail, et ainsi répartie :

- 0,15 % destiné au financement des actions de formation liées aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % destiné au financement du plan de formation.

Entreprises employant plus de 10 salariés

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 1 % des rémunérations brutes versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2, alinéa 3, et R. 6332-22-2 du code du travail ainsi répartie.

Entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,30 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,20 % destiné à financer le plan de formation ;
- 0,15 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,15 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,30 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,10 % destiné à financer le plan de formation ;
- 0,20 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,20 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprises employant de 300 salariés et plus

La contribution des entreprises est décomposée comme suit :

- 0,40 % destiné à financer les actions de professionnalisation ;
- 0,20 % destiné à financer le compte personnel de formation sauf accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 6331-10 et rappelé à l'article 17.4 du présent accord ;
- 0,20 % destiné à financer le congé individuel de formation ;
- 0,20 % affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Financement du CPF dans les entreprises de plus de 10 salariés

Dans les entreprises adhérentes de la branche de plus de 10 salariés, un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans pourra prévoir que, pour chaque année couverte par l'accord, l'employeur consacre une fraction de sa contribution au moins égale à 0,2 % au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Dans ce cas, le taux de la contribution minimale à verser à l'OPCA de branche sera ramené de 1 % à 0,8 % pour les années en cause.

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

**AVENANT N° 2 DU 29 MARS 2016
À L'ACCORD DU 10 JANVIER 2001
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1650941M

IDCC : 3

Entre

CAF

D'une part, et

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après quelques années de mise en œuvre de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique, il est apparu que des modifications devaient être apportées à certaines dispositions de l'accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- Accord national concernant la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique en date du 10 janvier 2001, modifié et complété par l'avenant n° 1 du 10 juillet 2007.

Article 2

Il est apparu que la longueur 116,50 m antérieurement retenue pour définir les différentes dimensions des convois et automoteurs seuls, servant à fixer les compositions d'équipages et les grades des navigants, ne correspond plus aux dimensions des bateaux plus récemment mis en service, il a donc été décidé de substituer à la longueur 116,50 m, celle de 120 m.

L'article 8 est modifié comme suit :

« Afin de satisfaire aux dispositions du présent accord fixant les durées de travail et de repos et leurs différentes modalités d'organisation, les unités exploitées sous le régime de la flotte classique doivent être armées avec un équipage minimal dont la composition figure ci-après.

		DURÉE JOURNALIÈRE DE NAVIGATION		
		14 heures	18 heures	Continu sans relève
Automoteurs				
1) $L \leq 70$ m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier conducteur	–	- ou 1	–
	Matelot timonier	1	–	–
	Matelot	–	–	2
2) $L > 70$ m et $L \leq 120$ m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	–	–	–
	Matelot timonier	1	–	–
	Matelot	–	1	2
3) $L > 120$ m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	1	–	1
	Matelot	1	2	2
Autres formations : pousseur + barges, automoteur poussant				
1) $L \leq 120$ m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	–	1	2
2) $L > 120$ m et $L \leq 190$ m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	1	2 ou 1	2

Article 3

L'article 8 est complété par l'ajout d'un paragraphe 8.30 comme suit :

« 8.30. Définitions et classifications des fonctions

8.31. Définition des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de la flotte classique sont les suivants :

- a) Capitaine ;
- b) Timonier conducteur ;

- c) Matelot timonier ;
- d) Matelot ;
- e) Matelot débutant.

Les capitaines sont agents de maîtrise dès lors qu'ils justifient :

- de 10 années d'expérience dans la profession ;
- de 2 années d'expérience en tant que responsable d'une unité transportant des matières dangereuses ou être titulaire de l'ADN ;
- être titulaires du CAP de la navigation intérieure ou du bac pro Transport fluvial.

Les autres grades sont ouvriers.

8.32. Conditions d'âge requises pour accéder à une fonction

Les conditions d'âge mentionnées à l'article 8.33 pour accéder à chacune des fonctions de membre d'équipage sont des recommandations qui ne doivent pas faire obstacle, au vu des capacités particulières constatées du salarié, à l'accès à la fonction considérée.

8.33. Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

- a) Capitaine (coefficient 020 pour unité de 38,50 m, coefficient 021 pour unité de longueur supérieure à 38,50 m et inférieure ou égale à 70 m, coefficient 022 pour unité de longueur supérieure à 70 m et inférieure ou égale à 120 m, coefficient 023 pour unité supérieure à 120 m)

Le capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité.
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;
- participer à toutes les tâches du service Pont : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage, opérations de chargement, déchargement.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué.
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de base du management ;

- avoir les capacités nécessaires pour s’acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l’unité sur laquelle il est affecté ;
- justifier d’une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d’au moins 2 ans ou d’une expérience à l’embauche d’au moins 4 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, Fos, Port 2000...) ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction ;
- posséder l’attestation radar et le CRR ;
- être titulaire de l’ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

b) Timonier conducteur (coefficient 010 pour unité de longueur égale à 38,50 m, coefficient 011 pour unité de longueur supérieure à 38,50 m et inférieure ou égale à 70 m, coefficient 012 pour unité de longueur supérieure à 70 m et inférieure ou égale à 120 m, coefficient 013 pour unité de longueur supérieure à 120 m)

Le timonier conducteur assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l’unité ou du convoi sur lequel il est affecté et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d’eau qu’il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le timonier conducteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requise suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à l’unité sur laquelle il est affecté ;
- justifier d’une ancienneté d’au moins un an dans le grade de matelot timonier ou d’une expérience à l’embauche d’au moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- posséder l’attestation RADAR et le CRR.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- justifier d’une ancienneté d’au moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

c) Matelot timonier (coefficient 004)

Le matelot timonier est susceptible de conduire l’unité sous la surveillance d’un conducteur expérimenté afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi sous la surveillance d’un conducteur expérimenté ;

- avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot timonier doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire d'un certificat de capacité ou patente appropriée à la conduite quelle que soit la longueur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de matelot niveau 2 d'au moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- être capable de conduire seul, en toutes circonstances de temps, avoir validé un certain nombre de passages d'ouvrages ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

d) Matelot (coefficient 002)

Le matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 17 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire du BAC PRO transport fluvial suivi sans alternance ou du CAP transport fluvial suivi en alternance ;
- ou être titulaire du CAP transport fluvial suivi sans alternance + 1 an d'ancienneté en tant que matelot débutant ;
- ou justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que matelot débutant pour les personnes titulaires d'un diplôme maritime ou d'une expérience d'au moins 2 ans en maritime ;
- ou justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que matelot débutant et être titulaire du CQP "Matelot fluvial" ;
- ou justifier de 3 ans d'ancienneté en tant que matelot débutant pour les personnes non titulaires d'un diplôme maritime ou de navigation intérieure.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

Dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après 1 an d'expérience dans le poste.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

e) Matelot débutant (coefficient 001)

Le matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre ou être titulaire du CAP transport fluvial sans alternance

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- pour les navigants sans diplôme à l'embauche justifier de 3 ans d'ancienneté ou être titulaire du CQP "Matelot fluvial" et justifier d'une expérience de 2 ans ou pour les navigants justifiant d'une expérience en maritime : après 2 ans ;
- ou pour les navigants titulaires du CAP transport fluvial sans alternance : après 1 an.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires. »

Article 4

Entrée en application de l'accord

Le présent accord rentre en application à la date de signature. Les entreprises, appliquant les anciennes grilles conventionnelles de classification, disposent d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur pour se mettre en conformité avec la nouvelle classification conventionnelle des emplois.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs des services du ministre chargé du travail dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

**AVENANT N° 2 DU 29 MARS 2016
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2001 RELATIF À L'ORGANISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1650943M

IDCC : 3

Entre

CAF

D'une part, et

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après quelques années de mise en œuvre de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relèves, il est apparu que des modifications devaient être apportées à certaines dispositions de l'accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- Accord national concernant la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de flotte exploitée en relève en date du 2 avril 2001, modifié et complété par l'avenant n° 1 du 10 juillet 2007.

Article 2

L'article 6.10 est modifié comme suit :

« Il est apparu que la longueur 116,50 m antérieurement retenue pour définir les différentes dimensions des convois et automoteurs seuls, servant à fixer les compositions d'équipages et les grades des navigants, ne correspond plus aux dimensions des bateaux plus récemment mis en service, il a donc été décidé de substituer à la longueur 116, 50 m, celle de 120 m.

6.10 Composition des équipages minimaux travaillant en relève

		DURÉE JOURNALIÈRE DE NAVIGATION		
		14 heures	18 heures	Continu
Automoteurs				
1) L ≤ 70 m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier conducteur	–	- ou 1	–
	Matelot timonier	1	–	–
	Matelot	–	–	1
2) L > 70 m et L ≤ 120 m	Conducteur	1	2	2
	Timonier conducteur	–	–	–
	Matelot timonier	1	–	–
	Matelot	–	1	2
3) L > 120 m	Conducteur	1	2	2 ou 1
	Timonier conducteur	1	–	- ou 1
	Matelot	1	2	2 ou 2
Autres formations : pousseur + barges, automoteur poussant				
1) L ≤ 120 m	Conducteur	1	2 ou 1	1
	Timonier conducteur	1	- ou 1	1
	Matelot	–	1 ou 1	2
2) L > 120 m et L ≤ 190 m	Conducteur	1	2 ou 2	2 ou 2
	Timonier conducteur	1	- ou 1	- ou 1
	Matelot	1	2 ou 1	2 ou 1
3) L ≤ 190 m et l > 12m L > 190 m		+ 1 matelot	+ 1 matelot	+ 1 matelot

Article 3

L'article 6.30 est modifié comme suit :

« 6.30. Définitions et classifications des fonctions

6.31. Définition des fonctions

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de relèves sont les suivants :

- commandant ;
- premier capitaine référent ;

- premier capitaine ;
- second capitaine ;
- timonier conducteur ;
- maître mécanicien ;
- mécanicien ;
- matelot timonier ;
- matelot garde-moteur ;
- maître matelot ;
- matelots de 1^{er} et 2^e niveaux ;
- matelot débutant.

Les commandants sont cadres et les 1^{ers} capitaines sont agents de maîtrise. Les autres grades sont ouvriers.

6.32. Conditions d'âge requises pour accéder à une fonction

Les conditions d'âge mentionnées à l'article 6.33 pour accéder à chacune des fonctions de membre d'équipage sont des recommandations qui ne doivent pas faire obstacle, au vu des capacités particulières constatées du salarié, à l'accès à la fonction considérée.

6.33. Responsabilités et qualifications

Propres à chaque emploi, ces responsabilités et qualifications ne font pas obstacle à l'exercice de tâches polyvalentes pour assurer la bonne marche et l'organisation du travail.

a) Commandant (coefficient 116 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 117 pour autre formation > 120 m)

Le commandant est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres tant pendant ses périodes embarquées qu'en dehors. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- manager le personnel affecté à l'unité qu'il commande qu'il soit embarqué avec ou non (formation, maintien et évolution des qualifications, suivi du temps de travail, remplacement, congés, discipline...) ;
- veiller à l'entretien de l'unité y compris en dehors de ses périodes embarquées en laissant les instructions nécessaires et en participant aux audits et autres inspections de l'unité ;
- être le référent de l'unité et suivre les interventions techniques ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître la législation et la réglementation relative au temps de travail, à la gestion du personnel ;

- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le commandant doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 30 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente appropriée à la taille de l’unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation ;
- justifier d’une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d’au moins 4 ans ou à l’embauche d’une expérience en tant que conducteur navigation intérieure d’au moins 8 ans dont 4 ans en tant que 1^{er} capitaine ;
- posséder l’attestation RADAR, et le CRR ;
- posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, Fos, Port 2000...) ;
- avoir suivi une formation spécifique au management ;
- être titulaire de l’ADN sur les unités de transport de marchandises dangereuses.

b) Premier capitaine référent (coefficient 114 pour automoteur ou convoi poussé ≤ 120 m et 115 pour autre formation > 120 m)

Le 1^{er} capitaine assure le commandement effectif de l’unité sur laquelle il est affecté, en l’absence de commandant. Il est responsable de l’unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l’unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d’équipage ;
- veiller à l’entretien de l’unité pendant ses périodes embarquées ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;
- suivre de manière permanente la maintenance et l’entretien de l’unité sur laquelle il est affecté ;
- être le référent de l’unité sur laquelle il est affecté et il ne change d’affectation qu’exceptionnellement ;
- être en mesure d’assurer la formation d’autres 1^{er} capitaines.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d’eau qu’il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l’entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l’autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le premier capitaine référent doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 40 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation ;
- être 1^{er} capitaine depuis au moins 15 ans dans l'entreprise ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (SEINE, FOS, PORT 2000...) ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 4 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

c) Premier capitaine (coefficient 112 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 113 pour autre formation > 120 m)

Le 1^{er} capitaine assure le commandement effectif de l'unité sur laquelle il est affecté, en l'absence de commandant. Il est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- veiller à l'entretien de l'unité pendant ses périodes embarquées ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie...

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement de convoi, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le premier capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 25 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté et au secteur de navigation ;

- justifier d’une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d’au moins 2 ans ou d’une expérience à l’embauche en tant que conducteur navigation intérieure d’au moins 6 ans ;
- posséder l’attestation radar et le CRR ;
- posséder la licence de pilotage pour le secteur de navigation à parcourir (Seine, Fos, Port 2000...) ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction ;
- être titulaire de l’ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- justifier d’une ancienneté d’au moins 4 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

*d) Second capitaine (coefficient 110 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 111 pour autre formation > 120 m)*

Le second capitaine assure pendant son service, en relais du commandant ou 1^{er} capitaine, la conduite et la manœuvre de l’unité ou du convoi sur lequel il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

- veiller à l’exécution des travaux et tâches ordonnés par le commandant ou 1^{er} capitaine ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales pendant son service ;
- participer à toutes les tâches du service pont : la manœuvre, l’entretien et la sécurité du bateau ainsi que les services de la cargaison et de l’équipage, opérations de chargement, déchargement.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d’eau qu’il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l’entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l’autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué ;
- avoir les capacités nécessaires pour s’acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le second capitaine doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à la taille de l’unité sur laquelle il est affecté ;
- justifier d’une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d’au moins 2 ans ou d’une expérience à l’embauche d’au moins 4 ans en tant que conducteur navigation intérieure ;
- posséder l’attestation RADAR et le CRR ;
- être titulaire de l’ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- justifier d’une ancienneté d’au moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

e) Timonier conducteur (coefficient 106 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 107 pour autre formation > 120 m)

Le timonier conducteur assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi sur lequel il est affecté et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord ;
- à titre temporaire et exceptionnel sur les unités est normalement embarqué un second capitaine, le timonier pourra faire fonction de second capitaine en l'absence de ce dernier.

Le timonier conducteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire du certificat de capacité ou patente approprié(e) à l'unité sur laquelle il est affecté ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le grade de matelot timonier ou d'une expérience à l'embauche d'au moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

f) Matelot timonier (coefficient 104)

Le matelot timonier est susceptible de conduire l'unité sous la surveillance d'un conducteur expérimenté afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le convoi sous la surveillance d'un conducteur expérimenté ;
- avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot timonier doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- être titulaire d'un certificat de capacité ou patente appropriée à la conduite quelle que soit la longueur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de matelot niveau 2 d'au moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- être capable de conduire seul, en toutes circonstances de temps, avoir validé un certain nombre de passages d'ouvrages ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an dans le grade.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

g) Maître mécanicien (coefficient 108 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 109 pour autre formation > 120 m)

En complément des tâches de mécanique qu'il exécute le maître mécanicien forme des salariés à la machine. Le maître mécanicien est référent machine de l'unité sur laquelle il est affecté qu'il soit ou non embarqué (à ce titre il donne lors de la débarque les instructions nécessaires à la personne en charge de la surveillance de la machine).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de poser un diagnostic en cas de dysfonctionnement ;
- avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le maître mécanicien doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 23 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- mécanicien justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction et d'une formation en management.

h) Mécanicien (coefficient 106 pour automoteur
ou convoi poussé ≤ 120 m et 107 pour autre formation > 120 m)

Le mécanicien assure la mise en route des moteurs, l'entretien de 1^{er} niveau (vidange, graissage, remplacement de filtres...) et le contrôle des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau. Il tient à jour les documents de bord relatifs au fonctionnement et à l'entretien de ces éléments. Il est le référent machine auprès de sa hiérarchie et des services techniques à terre lors de ses périodes embarquées. Il est appelé à participer, sur le pont, aux opérations du bord.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le mécanicien doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- justifier de 2 ans d'ancienneté en tant que matelot garde-moteur et justifier d'un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique ou être titulaire d'un titre, diplôme ou brevet de mécanicien marine et avoir suivi la formation CQP "Matelot fluvial" ou justifier de 5 ans d'ancienneté dans la fonction garde-moteur sans titre ou diplôme sous réserve de validation des compétences en interne ;
- être titulaire de l'habilitation électrique.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- faire preuve de réelles capacités d'encadrement (éventuellement confirmées par une formation en management) ;
- justifier d'au moins 2 ans dans la fonction.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

h) Matelot garde-moteur (coefficient 104)

Le matelot garde-moteur est chargé de la surveillance et de la bonne marche des éléments mécaniques, fait l'appoint du niveau des machines et effectue les vidanges nécessaires et le remplacement des filtres.

Il réalise également toutes les tâches liées à la marche, à la conduite, à la manœuvre et à la sécurité du convoi. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir des connaissances techniques de base pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot garde-moteur doit, sauf capacités particulières, être âgé d'au moins 20 ans et posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requis suivants :

- justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le grade de matelot niveau 2, et maîtriser parfaitement les tâches de matelotage et avoir des connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique. Être titulaire *a minima* d'un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et avoir suivi la formation CQP "Matelot fluvial" ou justifier de 1 an d'ancienneté en tant que matelot.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- le matelot garde-moteur justifie d'un titre ou diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et justifie d'au moins 2 ans dans la fonction ;
- après 5 ans dans la fonction à défaut de titre ou diplôme dans le domaine sous réserve de validation des compétences en interne.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

h) Maître matelot (coefficient 104)

Le maître matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, la manœuvre et la sécurité du convoi.

Il réalise sur le pont toutes les tâches liées aux opérations commerciales avec l'aide d'un ou plusieurs autres membres d'équipage à qui il donne les instructions nécessaires à la bonne réalisation des opérations dont il est responsable.

Il participe aux tâches d'approvisionnement et d'entretien notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Il encadre des matelots, assure l'accueil des nouveaux embauchés.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du convoi ;

- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- connaître et maîtriser les tâches nécessaires à la bonne exécution des opérations commerciales (règles de sécurité, calcul des niveaux, quantités, lecture des échelles...), les réaliser en autonomie et donner des instructions ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le maître matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 21 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- justifier d’au moins un an d’expérience au grade de matelot niveau 2, être titulaire du CAP navigation intérieure et être en capacité d’assumer des fonctions d’encadrement (avoir suivi *a minima* une formation à la fonction tutorale).

h) Matelot niveau 2 (coefficient 102)

Le matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l’équipage. Il participe aux tâches d’approvisionnement, de préparation de cuisine et d’entretien notamment l’entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d’étalement, d’amarrage et de guidage du convoi ;
- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- justifier d’au moins un an d’expérience dans le grade de matelot niveau 1 et être autonome dans les fonctions dévolues à ce niveau ;
- ou être titulaire du bac pro Transport fluvial suivi en alternance.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- pour les salariés se destinant au poste de maître matelot dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l’ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après 3 ans d’expérience dans le poste ;
- pour les salariés se destinant à la conduite évolution vers le grade de matelot timonier dès l’obtention du certificat de capacité et au plus tôt après 2 ans d’ancienneté dans grade de niveau 2 et maîtrise parfaite des tâches de matelotage ;
- pour les salariés se destinant au service machine évolution vers le grade de matelot garde-moteur, maîtrise parfaite des tâches de matelotage et avoir des connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique et au plus tôt après 2 ans.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

i) Matelot niveau 1 (coefficient 101)

Le matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l’équipage. Il participe aux tâches d’approvisionnement, de préparation de cuisine et d’entretien notamment l’entretien de 1^{er} niveau de la machine.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d’étalement, d’amarrage et de guidage du convoi ;

- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- être titulaire du bac pro Transport fluvial suivi sans alternance ou du CAP Transport fluvial suivi en alternance. Ou être titulaire du CAP Transport fluvial suivi sans alternance + un an d’ancienneté en tant que matelot débutant. Ou justifier de 2 ans d’ancienneté en tant que matelot débutant pour les personnes titulaires d’un diplôme maritime ou d’une expérience d’au moins 2 ans en maritime. Ou justifier de 2 ans d’ancienneté en tant que matelot débutant et être titulaire du CQP “Matelot fluvial” ou justifier de 3 ans d’ancienneté en tant que matelot débutant pour les personnes non titulaires d’un diplôme maritime ou de navigation intérieure.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

Dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l’ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après 1 an d’expérience dans le poste.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

j) Matelot débutant (coefficient 100)

Le matelot exécute toutes les tâches que nécessitent la marche, la conduite, le guidage, la manœuvre et la sécurité du convoi, ainsi que les services de la cargaison et de l’équipage. Il participe aux tâches d’approvisionnement, de préparation de cuisine et d’entretien.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit, sauf capacités particulières, être âgé d’au moins 18 ans et posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requis suivants :

- sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre ou être titulaire du CAP Transport fluvial sans alternance ;
- être accompagné par un matelot de niveau 1 ou 2 ou d’un maître matelot jusqu’à validation de ses aptitudes à tenir le poste en autonomie.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- pour les navigants sans diplôme à l’embauche justifier de 3 ans d’ancienneté ou être titulaire du CQP “Matelot fluvial” et justifier d’une expérience de 2 ans ou pour les navigants justifiant d’une expérience en maritime : après 2 ans ;
- ou pour les navigants titulaires du CAP Transport fluvial sans alternance : après 1 an.

Le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires. »

Article 4

Entrée en application de l’accord

Le présent accord rentre en application à la date de signature. Les entreprises, appliquant les anciennes grilles conventionnelles de classification, disposent d’un délai de 12 mois à compter de l’entrée en vigueur pour se mettre en conformité avec la nouvelle classification conventionnelle des emplois.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs des services du ministre chargé du travail dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1^{er}.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES

(Ouvriers)

(28 octobre 1936)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,

Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE

(Transport de marchandises : personnel sédentaire)

ACCORD DU 29 MARS 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1650947M

IDCC : 3, 2174

Entre

CAF

D'une part, et

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 pour les catégories de personnels sédentaires seront revalorisés de :
 - 0,6 % pour les ouvriers, employés et cadres ;
- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties pour les personnels navigants des flottes classiques et des flottes exploitées en relève ne seront pas revalorisés au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Paris, le 29 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales annuelles du personnel ouvrier de la navigation intérieure ⁽¹⁾

Pris en application de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000, étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
Ouvrier manœuvre		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	17 531
2 ^e échelon	78	17 574
3 ^e échelon	80	17 809
Ouvrier spécialisé		
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	17 878
2 ^e échelon	83	18 228
3 ^e échelon	86	18 941
Ouvrier qualifié		
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	18 957
2 ^e échelon	90	19 531
3 ^e échelon	93	20 230
Ouvrier hautement qualifié		
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	20 446
2 ^e échelon	101	21 958
3 ^e échelon	106	23 026
Chef d'équipe		
Niveau V		
1 ^{er} échelon	107	23 242
2 ^e échelon	110	23 901
3 ^e échelon	118	25 061

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 61.2Z.

**Barème des rémunérations minimales annuelles des employés
et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties ⁽¹⁾**

Pris en application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000 étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
Employé		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	17 531
2 ^e échelon	78	17 574
3 ^e échelon	80	17 809
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	17 878
2 ^e échelon	83	18 228
3 ^e échelon	86	18 941
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	18 957
2 ^e échelon	90	19 531
3 ^e échelon	93	20 230
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	20 446
2 ^e échelon	97	21 093
3 ^e échelon	101	21 958
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	22 173
2 ^e échelon	106	23 026
3 ^e échelon	110	23 901
Agent de maîtrise		
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	22 173
3 ^e échelon	106	23 026
4 ^e échelon	110	23 901
Niveau II		

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 61.2Z.

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
1 ^{er} échelon	111	24 117
2 ^e échelon	115	24 981
3 ^e échelon	120	25 117
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	25 288
2 ^e échelon	126	26 219
3 ^e échelon	132	27 413

**Barème des rémunérations minimales annuelles garanties
du personnel cadre de la navigation intérieure ⁽¹⁾**

Pris en application de l'annexe I de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000 étendus par arrêté du 10 avril 2002.

Application à compter du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimal annuel
I	111	24 117
	à 132	27 413
II	133	28 413
	à 155	33 130
III	156	33 414
	à 175	37 482
III B	176	37 732
	à 207	46 597
III C	208	46 825
	à 255	59 167

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou du code NAF 61.2Z.

Brochure n° 3293

Convention collective nationale
IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)

ACCORD DU 29 MARS 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1650949M
IDCC : 1974

Entre

CAF

D'une part, et

FAT UNSA

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

PSCN CFE-CGC

D'autre part,

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

- que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 seront revalorisés de :
 - 0,6 % pour les personnels navigants techniques ;
 - 0,6 % pour les personnels sédentaires ETAM et cadres ;
 - 0,6 % pour les personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème professionnel des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants techniques

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00. Bateaux pour excursion journalière				
1.10. Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :	20 908	21 285	21 702	22 121
– 1 ^{er} type de voyages et de voies				
– 2 ^e type de voyage et de voies	19 952	20 311	20 710	21 109
– 3 ^e type de voyages et de voies	18 325	18 655	19 021	19 388
1.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	17 912	18 235	18 594	18 952
1.30. Matelot « agent de sécurité »	17 739	18 057	18 412	18 767
1.40. Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731
2.00. Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
2.10. Capitaine de classe 1				
2.11. Exploitation diurne sur bateaux de plus 35 mètres				
– 1 ^{er} et 2 ^e types de voyages et de voies	22 801	23 212	23 668	24 124
– 3 ^e type de voyages et de voies	18 473	20 786	26 319	33 324
2.12. Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres :				
– 1 ^{er} et 2 ^e types de voyages et de voies	25 325	25 780	26 287	26 793
– 3 ^e type de voyages et de voies	19 258	19 605	19 990	20 375
2.13. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 mètres	28 970	29 493	30 071	30 651
2.14. Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 mètres	29 574	30 106	30 697	31 288
2.20. Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	17 920	18 243	18 602	18 960
2.30. Timonier				
2.31. Exploitation diurne	17 866	18 187	18 545	18 902
2.32. Autres types d'exploitation	17 912	18 235	18 594	18 952
2.40. Matelot « agent de sécurité »	17 739	18 057	18 412	18 767

	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.50. Matelot	17 704	18 022	18 376	18 731

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels ETAM et cadres

Pris en application de l'annexe I (personnels ETAM et cadres) de la convention collective nationale du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	17 704			
II	18 743	19 024	19 305	19 587
III	21 765	22 091	22 418	22 744
IV. – Maîtrise	22 810	23 152	23 494	23 836
V. – Haute maîtrise	26 074	26 465	26 856	27 248
VI. – Cadre	27 769	28 185	28 602	29 019
VII. – Cadre supérieur	47 571	48 284	48 998	49 711

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties des personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie

Pris en application de l'annexe III (personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie) de la convention collective du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application au 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	28 182	28 689	29 254	29 817
Assistant du directeur ou commissaire de bord	22 077	22 474	22 915	23 357
Maître d'hôtel	19 962	20 321	20 721	21 121
Chef de cabine	18 114	18 440	18 803	19 165
Chef de cuisine	25 600	26 060	26 572	27 084

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 18 DU 21 JUIN 2016
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.4 « CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX »,
ALINÉA « AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE »

NOR : ASET1650948M
IDCC : 2891

Entre

FSIR

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux », alinéa « Autorisation d'absence pour enfant malade », de la façon suivante :

« A partir du 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, le dispositif suivant est mis en place à titre expérimental :

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 21 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Autorisation d'absence pour enfant malade

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans.

A partir du 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, le dispositif suivant est mis en place à titre expérimental :

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie.

Congés naissance

Le congé de naissance attribué au père de famille est de 4 jours ouvrés.

Ces jours de congé seront donnés exclusivement à l'occasion des événements ci-dessus énumérés et en aucun cas ne pourront être reportés.

En outre, lorsque l'événement se produit pendant une période de congé, il ne saurait avoir pour effet de suspendre ce congé et d'en prolonger la durée.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 7.0

Protection de la maternité et dispositions spécifiques au personnel féminin

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des mesures seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes. En cas de changement d'emploi demandé par l'intéressée après avis conforme du médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté ou de suites de couches, celle-ci continuera à bénéficier de son salaire antérieur.

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 1^{ER} JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650944M

Entre

PRISM' emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV

FS CFDT

USI CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'accord formation du 26 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche ont intégré le compte personnel de formation (CPF) qui constitue l'une des mesures phares de la réforme de la formation professionnelle.

Actuellement, l'accord de branche prévoit la mobilisation du CPF par les salariés intérimaires :

- soit en dehors du temps de travail à leur initiative ;
- soit en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Compte tenu des particularités du statut du salarié intérimaire qui alterne des périodes de mission et des périodes d'intermission, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la construction des parcours professionnels des salariés intérimaires.

En conséquence les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 28 de l'accord

Le texte de l'article 28 de l'accord relatif aux « Modalités de mise en œuvre du CPF » est modifié comme suit :

« 1. Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

2. Le salarié mobilise les heures acquises sur son compte personnel de formation, avec l'accord de l'employeur, en tout ou partie pendant le temps de travail, selon les modalités suivantes.

a) Le salarié permanent formule sa demande auprès de son employeur.

b) Le salarié intérimaire formule sa demande pendant une mission ou dans un délai de 1 mois à compter de la fin de celle-ci, auprès de l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle il l'a effectuée. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission.

Le salarié doit à cette occasion solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétence défini conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- est suivie dans le cadre de l'abondement de 100 heures supplémentaires, ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel, mis en œuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié » visé à l'article 44.2 du présent accord.

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. »

Article 2

Modification de l'article 28.2 de l'accord

Le texte de l'article 28.2 de l'accord relatif au « Cas particulier des salariés intérimaires » est modifié comme suit :

« Lorsque le salarié intérimaire adresse, selon les modalités visées à l'article 28 du présent accord, une demande d'action de formation à son employeur, qui l'accepte, cette action peut se dérouler soit pendant une mission, soit en dehors d'une mission.

Si l'action de formation se déroule pendant une mission les stipulations de l'article 15.1 du présent accord s'appliquent.

Si l'action de formation se déroule entre deux missions les stipulations de l'article 15.2 du présent accord devront être respectées. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

Sécurisation de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3 dernier alinéa du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

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° 2016/40

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 30 du 26 janvier 2016 relatif à la révision totale de la convention collective	102
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 152 du 4 décembre 2015.....	143
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 2 du 10 novembre 2015	149
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, CUMA et entreprises des territoires (Charente) : avenant n° 3 du 20 octobre 2015.....	163
Exploitations et production agricole (Calvados) : avenant n° 3 du 17 décembre 2015	175

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 30 DU 26 JANVIER 2016
RELATIF À LA RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1697224M*
IDCC : 8435

Entre :

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain

Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs

Fédération départementale des coopératives laitières du Jura

Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté ;

UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain

Fédération CFTC-Agri

FGTA FO

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles I.1, I.2, I.3, I.4, I.5, I.5 *a*, I.5 *b*, I.6, II.1, II.2, II.3, II.4, II.5, III.1, III.1 *a*, III.1 *b*, III.1 *c*, III.1 *d*, III.1 *e*, III.2.1, III.2.2, III.2.3, III.2.4, III.2.5, III.2.5 *a*, III.2.5 *b*, III.2.5 *c*, III.2.5 *d*, III.2.6, III.3, III.3.1, III.3.2, III.3.3, III.3.4, III.4, III.5, IV.1, IV.2, IV.2.1, IV.2.2, IV.2.3, IV.2.4, IV.3, IV.4, IV.5, IV.6, IV.6.1, IV.6.2, IV.6.2.1, IV.6.2.2, IV.6.2.3, IV.6.2.3.1, IV.6.2.3.2, IV.6.2.3.3, IV.6.2.3.4, IV.6.2.3.5, IV.6.2.3.6, IV.6.3, IV.6.4, IV.6.5, IV.6.5.1, IV.6.5.2, IV.6.5.3, V.1, V.2, V.3, V.4, V.4.1, V.4.2, V.4.3, V.4.4, V.4.5, V.5, V.6, V.7, V.8, V.9, V.9.1 *a*, V.9.1 *b*, V.9.2, VI.1, VI.1 *a*, VI.1 *b*, VI.1 *c*, VI.1 *d*, VI.1 *e*, VI.2, VI.3, VI.3 *a*, VI.3 *b*, VI.4, VII.1, VII.1.1, VII.1.2, VII.1.3, VII.1.4, VII.2, VII.3, VIII.1, VIII.2, IX.1, IX.2 et IX.3 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogés.

Les annexes n° 1, n° 1 *bis*, n° 2, n° 3 et n° 5 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées.

L'avenant n° 24 du 5 février 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 25 du 12 mars 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 26 du 4 juillet 2013 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 27 du 5 février 2014 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 28 du 12 juin 2014 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

L'avenant n° 29 du 22 janvier 2015 de la convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est abrogé.

Article 2

Les dispositions abrogées à l'article 1^{er} sont remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :

- des coopératives fruitières fromagères ;
- des entités de ramassage de lait des coopératives fruitières fromagères constituées, détenues ou gérées par des sociétés coopératives agricoles fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- 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 et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime ;
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fruitières sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fruitière fromagère, notamment :

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser dix salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, mont-d'or, bleu de Gex, tomme et raclette.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement antérieurement à la signature de la présente convention.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, chacune des organisations signataires peut dénoncer totalement ou partiellement la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La dénonciation fera l'objet de formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Une copie de la dénonciation est adressée pour information au directeur de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), à charge de ce dernier de convoquer les parties à une réunion de la commission mixte dans un délai d'un mois à compter de la date de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur tant qu'une nouvelle convention ne sera pas signée ou à défaut de convention nouvelle pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois prévu conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Une demande de révision de la convention collective peut être effectuée par chacune des organisations signataires. Cette demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties contractantes et adressée dans un délai maximum de 30 jours.

La commission mixte réunie pour examiner la proposition de nouvelle rédaction est composée de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention.

Article 4

Commission de conciliation

Il est institué une commission de conciliation chargée de contribuer à régler les litiges individuels ou collectifs de travail du personnel travaillant dans les fruitières et qui n'auraient pas été réglés directement au sein de l'entreprise.

Ces litiges pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Elle aura pour objectif de rapprocher les parties en vue de trouver un accord à l'amiable.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un compte rendu est établi, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties. Ce compte rendu est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un compte rendu de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt établi : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes.

Dans le cas d'une non-conciliation, la commission pourra émettre une recommandation qui est notifiée aux parties par lettre recommandée par la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Il est entendu que les membres désignés à cette commission ne devront pas être intéressés personnellement aux litiges.

Par ailleurs, si le nombre des présents est inférieur d'un côté ou de l'autre, la parité de vote est rétablie. Si d'autres difficultés surviennent dans la composition de la commission de conciliation, elles seront réglées par la commission mixte ayant conclu la présente convention collective.

Chaque partie présente alternativement sa position devant la commission, celle-ci pourra, en outre, faire appel à tout expert désigné lequel devra produire un rapport technique destiné à éclairer les membres de la commission s'il s'agit d'un litige technique.

La répartition de la charge de la rémunération de l'expert sera effectuée selon les modalités définies préalablement par la commission.

Article 5

Commissions mixtes

Article 5.1

Commission de négociation

Il est institué de droit une commission mixte chargée de négocier les dispositions de la présente convention, conclure des avenants ainsi que des accords.

Cette commission est composée :

- pour la partie employeur, d'un représentant de chaque organisation professionnelle patronale (Fédérations départementales des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura et CUMA de ramassage de lait Doubs) pouvant être assisté d'un autre membre de son organisation ;
- pour la partie salariale, d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Cette commission se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté est chargée des modalités de convocation et assure le secrétariat de la commission.

Article 5.2

Commission d'interprétation

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission sera composée d'un représentant employeur de chaque fédération patronale signataire et d'un représentant salarié de chaque organisation syndicale signataire.

La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de Franche-Comté.

La décision d'interprétation prise par la commission devra faire l'objet d'une délibération spéciale. Cette décision sera transmise à la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté et aux organisations signataires de la convention collective.

Article 6

Négociation annuelle sur les salaires et révision des classifications

La commission mixte prévue à l'article 5.1 se réunit tous les ans, en principe au cours de la deuxième quinzaine du mois de février, pour négocier les salaires et tous les cinq ans au minimum pour réviser les classifications.

Dans les quinze jours précédant la réunion de la commission mixte, un rapport économique et social est transmis aux partenaires sociaux.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL. – LIBERTÉ D'OPINION

Article 7

Droit syndical. – Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandats.

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec avis de réception à la direction de l'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune discrimination en ce qui concerne notamment l'embauchage, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Les moyens d'expression de la section syndicale et des délégués syndicaux sont ceux définis par les dispositions du code du travail.

Article 8

Indemnisation des salariés participant aux commissions mixtes de négociation

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions prévues par les articles 4 et 5 de la présente convention bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins dix jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5 000 km.

Article 9

Délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel est obligatoire dans chaque coopérative occupant au moins onze salariés et selon les modalités de décompte de l'effectif prévu par le code du travail.

Le mode d'élection ainsi que les attributions des délégués du personnel sont fixés conformément aux dispositions légales.

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation selon les dispositions du code du travail à l'exception de ceux élus dans les coopératives dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés qui bénéficient d'un crédit mensuel de 15 heures de délégation.

Le calcul de l'effectif de référence pour déterminer l'obligation de mise en place de délégués du personnel s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 10

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont institués et financés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 11

Santé. – Sécurité et conditions de travail

Les dispositions en vigueur en matière de santé et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées.

Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par les différentes catégories de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son document unique d'évaluation des risques professionnels l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent ces missions dans le cadre des heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leur mandat de délégué du personnel et sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour exercer ces missions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de deux heures de délégation supplémentaires.

CHAPITRE III

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante :

Article 12

Catégorie des ouvriers et employés

Les métiers de chauffeur, saleur caviste, vendeur, secrétaire trésorier, aide fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des "ouvriers et employés" définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

Article 12.1

Chauffeur

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur/livreur : coefficient 220.

Sa mission comprend notamment :

- la livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité ;
- la réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison ;
- la réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220.

Sa mission comprend notamment :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;
- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;
- la transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250.

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 19.3.1.

Article 12.2

Saleur caviste

Le métier de saleur caviste comprend la classification suivante :

Saleur caviste : coefficient 220.

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du "robot de soins en cave".

Article 12.3

Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1^{er} niveau : coefficient 200.

Ses missions sont les suivantes notamment :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué) ;
- la préparation et l’envoi des commandes ;
- le contrôle de caisse journalier ;
- l’étalage des marchandises ;
- la propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2^e niveau : coefficient 220.

Outre les missions du vendeur 1^{er} niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :

- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs ;
- l’affichage des prix conformément à la législation ;
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3^e niveau : coefficient 240.

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d’animateur d’espace de vente des coopératives fruitières de l’Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2^e niveau, sa mission comprend notamment :

- l’organisation et l’animation de l’espace de vente ;
- l’organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l’unité commerciale ;
- la garantie de la qualité ;
- l’hygiène et la sécurité ;
- la communication et l’accueil touristique.

Article 12.4

Secrétaire trésorier

Le métier de secrétaire trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire trésorier – coefficient : 240.

Ses missions sont les suivantes notamment :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la fédération départementale des coopératives laitières, le CIGC, le CTFC.

Article 12.5

Aide fromager

Le métier d’aide fromager comprend la classification suivante :

Aide fromager 1^{er} niveau – coefficient : 200.

Il effectue notamment l’entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l’entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide fromager 2^e niveau – coefficient : 220.

Outre les attributions de l'aide fromager 1^{er} niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide fromager 3^e niveau – coefficient : 240.

Outre les attributions de l'aide fromager 2^e niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

Article 12.6

Agent de propreté/entretien

Le métier d'agent de propreté/entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté/entretien – coefficient 200.

Sa mission comprend notamment :

- la réalisation des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité ;
- la réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale ;
- la réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

Article 13

Catégorie des techniciens et agents de maîtrise

Les métiers de responsable de magasin et de fromager en second sont assimilés à la catégorie des "techniciens et agents de maîtrise" définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

Article 13.1

Responsable de magasin

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260.

Outre les missions de vendeur 3^e niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :

- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

Article 13.2

Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280.

Outre les missions de l'aide fromager 2^e niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;

- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail ;
- d'assurer, les jours de présence du maître fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 12.1 à l'égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé – coefficient 300.

Le fromager en second, dont l'ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de "fromager en second confirmé".

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente convention collective et sur présentation du ou des certificats de travail.

Article 14

Catégorie des cadres

Article 14.1

Cadre fromager

Le métier de cadre fromager comprend la classification suivante :

Cadre fromager : coefficient 380.

Le cadre fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d'origine contrôlée ou label) sauf en cas d'absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l'entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l'état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agroalimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l'absence d'un maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d'œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître fromager cadre dirigeant coefficient 400.

Le cadre fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :

- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

Le cadre fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître fromager cadre dirigeant coefficient 400, le cadre fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

Article 14.2

Maître fromager cadre dirigeant

Le métier de maître fromager cadre dirigeant comprend la classification suivante :

Maître fromager cadre dirigeant : coefficient 400.

Les salariés ressortissant de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :

- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre fromager coefficient 380, le maître fromager cadre dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :

- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration ;
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;
- il est force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel ;
- il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier ;
- il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

Article 15

Dispositions transitoires

Les fromagers classés au coefficient 320 en application de l'annexe I du 29 août 2001 modifiée deviennent au plus tard le 1^{er} janvier 2018 cadres fromagers coefficient 380.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres fromagers cadres dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

Article 16

Durées maximales et repos

Article 16.1

Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la DIRECCTE, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

Article 16.2

Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :

- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 17

Travail à temps plein

Article 17.1

Activité régulière

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, s'entend de la durée légale du travail.

Article 17.2

Aménagement du temps de travail

Article 17.2.1

Cycle de 4 semaines au plus

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail de 4 semaines au plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel de cet aménagement.

L'employeur établit un programme indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation des mêmes instances si elles existent.

Ce programme précise le nombre de semaine que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail ; ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de 4 semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 17.2.2

Annualisation

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut les délégués du personnel, de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation des mêmes instances, si elles existent.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à une journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 17.2.3

Modulation

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention suivant ses domaines d'activité (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

Article 17.3

Heures supplémentaires et contingent annuel

Article 17.3.1

Heures supplémentaires

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;

- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

Article 17.3.2

Contingent annuel

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 17.3.3

Repos compensateur de remplacement

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36^e à la 43^e heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44^e heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 17.3.4

Contrepartie obligatoire en repos

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :

- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 18

Travail à temps partiel

Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

Article 18.1

Seuil minimum du temps partiel et organisation

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées complètes notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 3 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 18.2

Avenant temporaire complément d'heures

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires "complément d'heures" maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire "complément d'heures" est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

Article 18.3

Recours aux heures complémentaires

Article 18.3.1

Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à un jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

Article 18.3.2

Limites du recours

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 19

Travail de nuit

Article 19.1

Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective du 29 août 2001 concernant les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Article 19.2

Travailleurs de nuit

Article 19.2.1

Définition

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;

- soit au moins 270 heures au cours d’une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d’entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l’horaire collectif, l’information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait un décompte des heures de nuit réalisées. A l’issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

Article 19.2.2

Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément à l’article L. 3122-34 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d’assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d’application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l’article L. 3122-39 du code du travail.

Article 19.2.3

Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

Les entreprises porteront une attention particulière à l’amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l’articulation de leur activité professionnelle avec l’exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L’employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu’à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l’affectation temporaire à un poste de jour, s’il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n’excédant pas un mois.

Ce changement d’affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l’employeur est dans l’impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l’informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu’à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d’une garantie de rémunération composée d’allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d’un complément à la charge de l’employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d’une priorité d’affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d’une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière comportant une visite tous les 6 mois.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-45 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

Article 19.2.4

Repos pour travail de nuit

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :

- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 19.2.1. Ce repos sera pris dans un délai d'un an à partir de l'acquisition du droit.

Article 19.2.5

Pauses obligatoires

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

Article 19.3

Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

Article 19.3.1

Définition

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures – 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 19.2.1 de la présente convention collective.

Article 19.3.2

Repos

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures – 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 21.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

Article 20

Repos pour le travail du dimanche et des jours fériés

Après accord entre les parties, la majoration des heures de dimanche et jours fériés peut être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent, soit 1 heure de repos par heure effectuée le dimanche et les jours fériés. Ce repos sera pris dans un délai d'un mois.

CHAPITRE V

SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Les articles 21, 22 et 23 de la présente convention collective ne concernent pas les fromagers, cadres fromagers et maîtres fromagers cadres dirigeants relevant respectivement des coefficients 320, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 24 "salaire et accessoires du salaire des fromagers, cadres fromagers et maîtres fromagers cadres dirigeants".

Article 21

Modes de rémunération

Article 21.1

Salaire minimum

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alternance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

Article 21.2

Rémunération mensuelle

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre III de la présente convention, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1^{er} mars 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,61	1 457,55
220	9,95	1 509,12
240	10,17	1 542,48
250	10,56	1 601,64
260	10,75	1 630,45
280	11,02	1 671,40
300	11,54	1 750,27

Article 21.3

Majoration des heures supplémentaires

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir la 44^e heure de travail hebdomadaire.

Article 21.4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 21.5

Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire "complément d'heures" ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire "complément d'heures" seront majorées de 25 %.

Article 21.6

Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définis à l'article 19.3 de la présente convention collective, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 19.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

Article 21.7

Majoration des heures de dimanche et jours fériés

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1^{er} mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.

Article 22
Prime d'ancienneté

Article 22.1
Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :

- 2 % après 5 ans ;
- 3 % après 7 ans ;
- 4 % après 9 ans ;
- 5 % après 15 ans.

Article 22.2
Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Article 23
Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1^{er} juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année n + 1 une prime de fin d'année calculée sur la période du 1^{er} juillet n + 1 au 31 décembre n + 1.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

Article 24

Salaire et accessoires du salaire des cadres fromagers, maîtres fromagers cadres dirigeants

Article 24.1

Salaire minimum et rémunération mensuelle

Cet article concerne les fromagers au coefficient 320, les cadres fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres fromagers cadres dirigeants au coefficient 400.

Article 24.2

Fromagers et cadres fromagers

Les fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 320.

Les cadres fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1^{er} mars 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
320	13,24	2 008,11
380	16,65	2 525,31

La rémunération des fromagers et des cadres fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :

- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe ;
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

Article 24.3

Maîtres fromagers cadres dirigeants

La rémunération brute annuelle globale du maître fromager cadre dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir 3 modalités possibles :

- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

Article 24.4

Majoration des heures supplémentaires

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maîtres fromagers cadres dirigeants.

Les fromagers et cadres fromagers bénéficient des modalités suivantes :

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir de la 44^e heure de travail hebdomadaire.

CHAPITRE VI

EMBAUCHE. – SUSPENSION. – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25

Embauche

L'embauchage de salariés sera effectué par le chef d'entreprise en concertation avec le cadre fromager ou le maître fromager cadre dirigeant.

En cas de contrat de travail à durée déterminée, le document écrit doit comporter toutes les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Article 26

Période d'essai

Les salariés engagés pour une durée déterminée ne relèvent pas du présent article et restent soumis aux dispositions spécifiques du code du travail les concernant.

Il sera expressément fait mention de la période d'essai, et le cas échéant de son renouvellement, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié.

Article 26.1

Durée initiale de la période d'essai

La durée de la période d'essai prévue contractuellement est fixée à :

- deux mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés ;
- trois mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- quatre mois maximum pour la catégorie des cadres.

Article 26.2

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en mains propres contre émargement. Cette demande de renouvellement devra être réceptionnée au moins sept jours calendaires avant le terme de la période initiale pour les catégories des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. Ce délai est porté à 15 jours pour la catégorie des cadres.

Le renouvellement fera l'objet d'un accord exprès non équivoque des parties. Les parties feront précéder leur signature de la mention "bon pour accord" sur la lettre de proposition.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- quatre mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés ;
- six mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- huit mois maximum pour la catégorie des cadres.

Article 26.3

Rupture du contrat au cours de la période d'essai

Durant la période d'essai, chacune des deux parties pourra rompre le contrat dans les conditions suivantes :

L'employeur pourra rompre sans motif le contrat en cours sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours et inférieure à un mois ;
- deux semaines si l'ancienneté est supérieure à 1 mois ;
- un mois si l'ancienneté est supérieure à 3 mois.

Le salarié pourra rompre librement le contrat en cours sous réserve du respect des délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours.

Article 27

Maladie et accident

Article 27.1

Garantie d'emploi

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle sera joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de 10 années à partir de la première constatation, le total des congés ne pourra dépasser la durée de 2 ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé non en raison de son état de santé mais seulement si son absence crée des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et justifie son remplacement définitif.

Les dispositions du présent article ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté de deux années au jour de l'arrêt de travail, à l'exception de ceux dont la situation résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Article 27.2

Absence pour maladie et accident

Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail, bénéficiera d'une garantie – maintien de salaire à condition de percevoir les indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ou de la sécurité sociale, et sur présentation des feuilles de prestations, d'avoir au moins une année d'ancienneté continue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

La garantie – maintien de salaire sera due après une période de franchise de sept jours en cas de maladie ou d'accident. Elle sera due dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue.

La garantie – maintien de salaire sera versée pendant 180 jours au maximum dans les conditions suivantes :

La garantie – maintien de salaire assurera, y compris les indemnités versées soit par la mutualité sociale agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 % du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 % en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler ;

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées au titre de la garantie – maintien de salaire pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement de la garantie – maintien de salaire que dans la limite comprise entre 180 jours et le nombre de jours indemnisés au cours de ces 12 mois ;

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical ;

Dès lors que le salarié remplit les conditions fixées au présent article, il sera mis en place la subrogation : l'employeur percevra directement en lieu et place du salarié les indemnités journalières qui lui sont dues. En conséquence l'employeur assurera au salarié le maintien des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ou de la sécurité sociale et celles au titre de la prévoyance, et ce pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Article 28

Préavis en cas de licenciement ou de démission

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à un mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années.

Le préavis en cas de démission d'un salarié non cadre est fixé à 1 mois ;

Le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

Article 29

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, aux salariés ayant une ancienneté minimale ininterrompue de 1 an dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quatorzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le salaire brut moyen des douze derniers mois ;
- soit le salaire brut moyen des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata.

Article 30

Recherche pour un nouvel emploi

En cas de rupture du contrat de travail par licenciement, le salarié est autorisé pendant la durée du préavis, afin de rechercher un emploi, à s'absenter une journée par quinzaine ou deux jours par mois de préavis, avec un maximum de quatre jours sans perte de salaire.

Ces jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise et des possibilités de recherche d'emploi.

En cas de désaccord entre les parties, chacune d'entre elle fixera alternativement la journée de temps libre en respectant un délai de prévenance de 48 heures minimum, sauf cas de circonstances exceptionnelles dûment prouvées.

Article 31

Conditions de mise à la retraite et indemnité de fin de carrière

Article 31.1

Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite, a droit à une indemnité de départ équivalent à :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

La durée du délai de préavis dû par le salarié est fixée à un mois. Il est notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Article 31.2

Mise à la retraite du salarié sur l'initiative de l'employeur

Si le salarié remplit les conditions de durée de cotisations et d'âge prévues par la législation de sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 29.

CHAPITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – AUTRES CONGÉS. – JOURS FÉRIÉS

Article 32

Congés payés

Article 32.1

Durée des congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif équivalent à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux deux alinéas précédents, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article 32.2

Prise des congés payés

L'employeur sera tenu d'accorder à tout salarié, au minimum 12 jours de congés ouvrables consécutifs pendant la période s'étendant du 1^{er} mai au 31 octobre. Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte, après avis des délégués du personnel :

- de la situation de famille du salarié, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;
- de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- dans le cas où le salarié a plusieurs employeurs, de son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article 32.3

Fractionnement des congés

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, et, au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. La cinquième semaine de congés payés est exclue du calcul des jours de fractionnement.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal et ne donneront pas lieu à congé de fractionnement.

Article 32.4

Congés supplémentaires des jeunes travailleurs

En référence à l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs ou apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année de référence, ont droit, s'ils le demandent, à un congé

de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté, mais ne peuvent prétendre à l'indemnité de congés payés que pour les jours acquis en raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Article 32.5

Congés supplémentaires des mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par an par enfant à charge.

Article 32.6

Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie de trois jours de congé rémunéré par an et par foyer pour enfant malade de moins de 15 ans révolus. Le (ou la) salarié(e) devra fournir un justificatif à son employeur pour y prétendre. Ce nombre de jour de congé est global quel que soit le nombre d'enfant à charge.

Article 33

Indemnités de congés payés

L'indemnité de congé payé est égale au dixième de la rémunération globale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé payé est versée aux ayants droit.

Article 34

Congés pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille indiquées ci-après, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, de congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération. La durée de ces congés est de :

- quatre jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- quatre jours ouvrables en cas de conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié ;
- deux jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de naissance d'un enfant du salarié ou d'adoption d'un enfant par le salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié ou du partenaire Pacs du salarié ;
- trois jours ouvrables en cas de décès d'un enfant du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès de la mère ou du père du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- un jour ouvrable en cas de décès du frère ou de la sœur du salarié.

Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, les trois jours de congé accordés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours précédant ou suivant la date de la naissance ou de l'adoption.

Article 35

Jours fériés

Les jours fériés légaux ordinaires (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre) sont des jours travaillés, en raison de la nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention.

Ils seront chômés uniquement sur décision expresse de l'entreprise, auquel cas ils ne peuvent entraîner aucune perte ni diminution de salaire.

Le 1^{er} mai sera férié et chômé pour l'ensemble du personnel, hormis les salariés rattachés au cycle de production ou de collecte du lait, pour lesquelles l'activité ne peut être interrompue.

CHAPITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 36

Formation professionnelle

La formation professionnelle continue a pour objectif d'actualiser et de développer le socle de connaissances et de compétences des salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Les employeurs assurent la planification de la formation professionnelle de leurs salariés chaque année. A cette fin, il est tenu compte des besoins en formation identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les ans d'une part, et des besoins d'actualisation des connaissances ou de maintien des compétences nécessaire à l'adaptation au poste de travail d'autre part.

Pour garantir le financement de la formation professionnelle les employeurs s'acquittent chaque année auprès de l'OPCA agréé de la contribution unique annuelle.

Article 36.1

Qualification professionnelle

Afin de permettre la reconnaissance dans la classification du 3^e niveau de vendeur au coefficient 240, un certificat de qualification professionnelle "d'animateur d'espace de vente" est mis en place dont les modalités sont fixées par l'accord du 1^{er} janvier 2011 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente.

Article 36.2

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures en fonction de l'ancienneté du salarié et de son temps de travail dans l'entreprise. Il est mobilisable par le salarié tout au long de sa vie professionnelle afin de suivre une formation de son choix. Il ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès du salarié.

Article 36.3

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il

justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

CHAPITRE IX

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Article 37

Retraite complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention devront affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 38

Prévoyance

Les partenaires sociaux, soucieux de renforcer l'attractivité de la profession et d'améliorer la protection des salariés de la branche en leur permettant d'accéder à une couverture de prévoyance complémentaire sans qu'il soit tenu compte notamment de leur âge ou de leur état de santé, d'une part, et de pallier les difficultés de financement de ce type de régime rencontrées par certaines coopératives, notamment les plus petites, d'autre part, ont décidé d'instituer, au sein de la convention collective du 29 août 2001, un socle minimum de garanties collectives prévoyance.

Les employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives prévoyance instituées par la présente convention.

Les employeurs relevant actuellement d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables à la présente convention, devront appliquer celles du dispositif prévoyance 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 prévoyance, 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 entreprises concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre de la présente convention.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif prévoyance défini par la présente convention ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 38.1

Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime les salariés "non cadres", soit ceux ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

Bénéficient également du régime les salariés “cadres”, soit le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

S’agissant d’un régime obligatoire mis en œuvre au sein de la présente convention collective, les règles qu’il prévoit s’imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant de la présente convention collective.

A ce titre, les salariés ne pourront pas s’opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations conformément aux dispositions de l’article 38.10.

Article 38.2

Tranche A, tranche B et salaire de référence

La tranche A (TA) est définie comme suit : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B (TB) est définie comme suit : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations servies par l’organisme assureur, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des salaires soumis aux cotisations de prévoyance et perçus par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d’une période de référence définie par les quatre trimestres civils précédant le décès ou l’arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n’est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu’aurait perçue le salarié s’il avait travaillé.

Article 38.3

Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 38.3.1

Capital décès

En cas de décès d’un salarié non cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

En cas de décès d’un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié à la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d’un capital décès simple (option 1), soit le versement d’un capital décès minoré et d’une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d’accord entre eux sur l’option à retenir, l’option 1 capital décès simple s’appliquera d’office.

Option 1. – Capital décès simple

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. – Capital décès minoré + rente éducation

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

ÂGE DES ENFANTS À CHARGE	MONTANT ANNUEL DE LA RENTE ÉDUCATION
Rente éducation par enfant à charge :	
– de 0 à 10 ans	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
– de 11 à 17 ans	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
– de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26 ^e anniversaire en cas de poursuite d'études	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26^e anniversaire s'il poursuit des études.

Article 38.3.2

Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié. En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs),
- à défaut aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

Article 38.3.3

Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 38.3.1 et 38.3.2, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidé civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- l'enfant du salarié né "viable" moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 38.3.4

Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survenant postérieurement ou simultanément au décès de ce dernier, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès du salarié, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soient ni remariés ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 38.3.5

Invalidité permanente et définitive

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu invalide par le régime de base de la mutualité sociale agricole avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 38.3.6

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de plus de douze ans, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Le montant de cette allocation est strictement limité aux frais réellement engagés.

Article 38.4

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra, à l'issue d'une période de franchise fixe de huit jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 38.2 de la présente convention.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées jusqu'à la date de mise en invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole et, au plus tard, jusqu'au mille quatre-vingt-quinzième jour d'arrêt de travail.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la mutualité sociale agricole réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article 38.5

Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

CLASSEMENT D'INVALIDITÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITÉ COMPLÉMENTAIRE
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la mutualité sociale agricole, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP DU SALARIÉ	MONTANT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ COMPLÉMENTAIRE
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 66 %	3/2 du taux d'IPP multiplié par 80 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité brute reconstituée servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité

professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la mutualité sociale agricole jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la mutualité sociale agricole ou jusqu'au décès du salarié.

Article 38.6

Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 38.7

Cessation des garanties. – Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et couverts collectivement par les garanties prévoyance, 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 38.7.1

Durée, limites

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

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- 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 du 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 du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur 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 prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 38.7.2

Garanties maintenues

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

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.

Article 38.7.3

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 à l'article 38.7.1, 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 38.7.4

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 38.8

Maintien des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention, 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, notamment les rentes, 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.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 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 prévoyance de la présente convention, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 38.9

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 de la présente convention, 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 dudit contrat collectif.

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 prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 38.10

Exclusions

Ne sont pas garanties et n'entraînent donc aucun paiement à la charge ni de l'organisme assureur, ni des employeurs, les conséquences :

- d'une guerre civile, française ou étrangère,
- de la désintégration du noyau atomique,
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur, ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 38.11

Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'éducation), en cours de service, seront revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'entreprise a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 38.8 de la présente convention, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 38.12

Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 38.13

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs 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 de la présente convention. Cette notice 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 seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 39

Complémentaire santé

Un régime d'assurance complémentaire santé est mis en place pour les salariés cadres et non cadres relevant de la présente convention collective. Ce régime est régi par les termes de l'accord collectif régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le champ d'application dudit accord afin de permettre aux salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 de bénéficier d'un régime d'assurance santé commun à celui des salariés relevant des conventions collectives du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté et du 1^{er} avril 1986 des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté.

Il convient toutefois de rappeler que cet accord est autonome par rapport à la présente convention collective, son existence et ses modifications éventuelles dépendant de la volonté commune de l'intégralité de ses signataires et non de la seule volonté des signataires de la présente convention collective.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES. – PARTIES SIGNATAIRES

Article 40

Date d'application

La présente convention collective est applicable à compter du 1^{er} janvier 2002.

La convention, ses annexes, et ses avenants se substituent aux conventions collectives départementales des maîtres fromagers et fromagers du Doubs, du Jura et de l'Ain.

Article 41

Dépôt. – Extension

La convention collective est remise à chaque organisation syndicale signataire et déposée en cinq exemplaires à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Chaque coopérative fruitière est tenue d'avoir une convention collective à jour à la disposition du personnel.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son avis d'extension.

Article 4

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 l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Bouclans, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9871. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

AVENANT N° 152 DU 4 DÉCEMBRE 2015

NOR : AGRS1697225M
IDCC : 9871

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne (FDSEA)
Section arboricole de la FDSEA de la Haute-Vienne

Syndicat des entreprises pour l'emploi agricole et rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87)

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne
(FDCUMA 87)

D'une part, et

Section départementale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (FNA CGC) de la
Haute-Vienne

Syndicat USRAF CGT du Limousin

Syndicat FGTA FO de la Haute-Vienne

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux de l'accord départemental du 12 octobre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et de CUMA de la Haute-Vienne, décident de réviser l'accord départemental afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 12 octobre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord départemental du 12 octobre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et de CUMA de la Haute-Vienne, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux du département de la Haute-Vienne ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

Article 2

Champ d'application

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur le département de la Haute-Vienne à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, des entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), selon le champ d'application professionnel défini dans la convention collective. »

Article 3

Bénéficiaires

« Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

– à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail et mensualisation ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons – tâcherons ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

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

Article 4

Garanties

« Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

(En pourcentage.)

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel (ITT)	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 ^{re} période et 2 ^e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
Option IPP > 2/3	+ 10 % SB
Garanties invalidité	
Socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3	10 % SB
Option invalidité catégorie 2 ou 3	+ 10 % SB
Garantie décès	

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100 % PMSS
Option rente éducation :	
– jusqu'au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS
<p>PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>SB : salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB : salaire annuel brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>	

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail ("ITT")

L'option "ITT" permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié.

Option "Mensualisation légale avec amélioration"

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des indemnités journalière du régime de base)
6 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option incapacité permanente de travail ("Invalidité catégorie 2 ou 3")

L'option "Invalidité catégorie 2 ou 3" permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail ("IPP > 2/3")

L'option "IPP > 2/3" permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option "Majoration enfant"

L'option "Majoration enfant" permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option "Frais d'obsèques"

L'option "Frais d'obsèques" consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un Pacs, concubin ou enfant à charge).

Option "Rente éducation"

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents. »

Article 5

« 4. Financement du dispositif de prévoyance

4.1. Garanties du socle obligatoire conventionnel

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés ayant six mois d'ancienneté continue, via une cotisation répartie selon les modalités fixées au sein de l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

4.2. Garanties optionnelles obligatoires

Les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour tous les salariés ayant six mois d'ancienneté continue pour les garanties incapacité de travail et mensualisation et sans ancienneté pour la garantie décès, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- 64 % minimum à la charge de l'employeur incluant l'option mensualisation légale à la charge exclusive des employeurs ;
- 36 % maximum à la charge du salarié. »

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Limoges, le 4 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9791. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1er avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 2 DU 10 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697226M
IDCC : 9791

Entre :

FNSEA des Deux-Sèvres

FD des CUMA des Deux-Sèvres

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes

D'une part, et

SGA CFDT des Deux-Sèvres

UD CGT-FO des Deux-Sèvres

UD CGT des Deux-Sèvres

UD CFTC des Deux-Sèvres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord du 5 juin 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 5 juin 2009.

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 5 juin 2009 modifié, de l'accord national modifié par un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 3 mois ; de modifier les garanties ; ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser la répartition de la cotisation.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective du secteur des exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisées ou non, les CUMA et les exploitations spécialisées du département des Deux-Sèvres.

En conséquence, l'accord départemental du 5 juin 2009 est modifié comme suit.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application du présent accord ci-après défini, non affiliés à l'AGIRC des secteurs des exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisées ou non, les CUMA et les exploitations spécialisées du département des Deux-Sèvres pour les activités suivantes :

Champ d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, pépinières, champignonnières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur les territoires suivants :

- exploitations agricoles : département des Deux-Sèvres ;
- CUMA : département des Deux-Sèvres.

Les employeurs relevant actuellement 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 ;
- de respect de la transférabilité des droits.

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 agricoles 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

Durée et entrée en vigueur

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 le 1^{er} janvier 2016.

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 deux 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 trois 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 d'un 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 trois 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 d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 4

Bénéficiaires

4.1. Ouvrant droit

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit 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 cadre 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 et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;

- les salariés travaillant dans les exploitations arboricoles qui dépendent de la convention collective des arboriculteurs de l'ouest ;
- les salariés des entreprises des territoires des Deux-Sèvres qui dépendent de la convention collective polyculture élevage de la Vienne, des CUMA de la Vienne et des entreprises des territoires de la Vienne et des Deux-Sèvres ;

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois mois d'ancienneté.

4.2. Couverture facultative

4.2.1. Couverture des salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté

Les salariés non cadres ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord et ne bénéficiant pas, de ce fait, à titre obligatoire du régime peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. L'assureur procédera à la collecte de la cotisation.

4.2.2. Définition des ayants droit

Dans l'hypothèse où le système de garanties collectives frais de santé applicable à l'exploitation ou l'entreprise agricole est institué ou modifié par l'un des actes juridiques mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- le conjoint : personne liée à l'ouvreur droit 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 l'ouvreur droit 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 de l'ouvreur droit, 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 ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance 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 (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 de l'ouvreur droit 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.

4.3. Cas de dispense d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, et ayant au moins 3 mois d'ancienneté 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, et ayant au moins 3 mois d'ancienneté 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 et ayant au moins 3 mois d'ancienneté 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 ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'état, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

4.4. Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l’alinéa 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l’annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l’alinéa 4.1 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d’établir un tableau de garanties frais de santé composé :

- d’un niveau minimum obligatoire de garanties.

4.5. Contrat “solidaire” et “responsable”

Le présent dispositif frais de santé 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.

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.

4.6. Portabilité loi Evin (frais de santé)

Dans le cadre des dispositions de la “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’art. 6.5 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l’assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, 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 ouvrant droit et n'empporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

5.1. Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de l'accord frais de santé 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.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

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 présent accord.

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

5.2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

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 à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

5.3. Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies aux articles 5.3 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 affectée au financement de ces mesures. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

5.3.1. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles 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 aux 5.3.2 et 5.3.3.

5.3.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

5.3.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

5.4. Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

5.4.1. Durée. – Limites

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

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

5.4.2. Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

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.

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).

5.4.3. formalités de déclaration

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.

5.4.4. 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 6

Transférabilité des droits

Les salariés bénéficiaires du présent accord, ayant acquis la condition d'ancienneté dont le contrat de travail a pris fin et qui sont recrutés dans un délai de 6 mois par une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} peuvent transférer leurs droits acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur. La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 7

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions 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 8

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 9

Commission paritaire de suivi de l'accord

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre afin notamment :

- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime,

soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte. »

Article 2

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

Article 3

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Niort, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC

Garanties santé/régime général à adhésion obligatoire

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins et dans les conditions et limites prévues aux conditions générales ou pour la garantie assistance, dans la notice d'information. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné) ⁽¹⁾	
Honoraires – signataires CAS ⁽²⁾	400 % BR
Honoraires – non signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Frais de séjours	200 % BR
Maternité	1/3 PMSS par bénéficiaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné) ⁽¹⁾	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – non signataires CAS ⁽²⁾	180 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires CAS ⁽²⁾	180 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	

161

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA
(sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements
de la sécurité sociale ou de la MSA)

Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

CAS : contrat d'accès aux soins.

FR : frais réels.

MR : montant remboursé par la sécurité sociale.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.

(3) La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, période réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 24 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève 2 ans après.

(4) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES,
ENTREPRISES DES TERRITOIRES ET CUMA
(Charente)
(2 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 20 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697228M

Entre :

FNSEA de Charente

Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente

FD des coopératives agricoles d'utilisation de matériel agricole de la Charente

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes

D'une part, et

SGA CFDT de la Charente

SNCEA CFE-CGC

UD FO de la Charente

UD CFTC de la Charente

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 2 juin 2009 modifié, de l'accord national modifié par un avenant n° 3 en date du 27 octobre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de réduire les conditions d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 3 mois ; de modifier les garanties ; ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser la répartition de la cotisation.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des entreprises agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'horticulture, des pépinières, des entreprises des territoires et des CUMA de Charente.

En conséquence, l'accord départemental du 2 juin 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord du 2 juin 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1^{er} à 21 sont abrogées et remplacés en totalité.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application du présent accord ci-après défini, non affiliés à l'AGIRC des secteurs des entreprises agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'horticulture, des pépinières, des entreprises des territoires et des CUMA de Charente relevant des activités suivantes :

Champ d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières, viticulture...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises des territoires.

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur le territoire de la Charente.

Les employeurs relevant actuellement 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 ;
- de respect de la transférabilité des droits.

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 coexistant, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles 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

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 le 1^{er} janvier 2016.

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 2 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

Bénéficiaires

Article 4.1

Ouvrant droit

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

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 cadre 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 et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Article 4.2

Couverture facultative

Article 4.2.1

Couverture des salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté

Les salariés non cadres ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord et ne bénéficiant pas, de ce fait, à titre obligatoire du régime peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. L'assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Article 4.2.2

Définition des ayants droit

Dans l'hypothèse où le système de garanties collectives frais de santé applicable à l'exploitation ou l'entreprise agricole et institué ou modifié par l'un des actes juridiques mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- le conjoint : personne liée à l'ouvrant droit 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 l'ouvrant droit en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux 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 de l'ouvrant droit, 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 ;
- nés viables 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 4.3

Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant 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 :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

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

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

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

Article 4.4

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % 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 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé :

- d'un niveau minimum obligatoire de garanties ;
- d'une garantie optionnelle qui pourra être :
 - soit mise en place dans l'entreprise à titre obligatoire, dans ce cas cette option aura un caractère obligatoire pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
 - soit choisie librement par le salarié est le montant de l'option sera intégralement à sa charge.

Article 4.5

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent dispositif frais de santé 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 4.6

Portabilité loi Evin (frais de santé)

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de 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'art. 6.5 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul ouvrant droit et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Article 5.1

Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de l'accord frais de santé 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.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'art. 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 présent accord. Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

Article 5.2

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express 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 à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5.3

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations, entreprises agricoles et CUMA 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 à l'article 5.3.1 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 affectée au financement de ces mesures. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 5.3.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles 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, en CUMA 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 aux articles 5.3.2 et 5.3.3.

Article 5.3.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement, le cas échéant, à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 5.3.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 5.4

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 5.4.1

Durée. – Limites

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

consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de 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 du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 5.4.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation, la CUMA 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.

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 5.4.3

Formalités de déclaration

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 5.4.4

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 6

Transférabilité des droits

Les salariés bénéficiaires du présent accord dont le contrat de travail a pris fin et qui sont recrutés dans un délai de 6 mois par une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} peuvent transférer leurs droits acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur. La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 7

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 8

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations, des CUMA 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, des CUMA et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 9

Commission paritaire de suivi de l'accord

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre afin notamment :

- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Les organisations professionnelles se réuniront soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte. »

Article 2

Durée et entrée en vigueur

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

Article 3

Formalité administrative

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Angoulême, le 27 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS DE PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(18 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2009,
Journal officiel du 11 novembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 17 DÉCEMBRE 2015

NOR : AGRS1697227M

Entre :

FDSEA

Syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France

FD des CUMA

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados

Syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie

Syndicat des producteurs de champignons du Calvados

D'une part, et

SGA CFDT

CFTC-Agri

UDS FO

USR agroalimentaire et forestière CGT de Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées sur les régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord départemental du 18 juin 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non cadres de la production agricole du Calvados.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la prévoyance et la santé des salariés agricoles non cadres, qui a créé par avenant n° 4 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires et des options facultatives.

En conséquence, l'accord départemental frais de santé du 18 juin 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont supprimées et l'article 3 est remplacé comme suit :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord ;

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 13 ci-après du présent accord, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif dont le travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois suivant la fin du contrat du travail auprès d'une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévu par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise, ou dès la date d'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé.

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant 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 tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

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

La demande de dispense doit être notifiée par écrit avant la fin du 1^{er} mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples 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 express 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 à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif. »

Article 2

L'article 5 « Garanties » est supprimé. Il est créé un article 5.1 et un article 5.2. L'article 5 est donc remplacé comme suit :

« Article 5

Garanties

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Article 5.1

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord présentées dans le tableau figurant dans l'annexe I du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale ou de la MSA et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 5.2

Contrat “solidaire” et “responsable”

Le présent dispositif frais de santé 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/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 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 à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 6 « Gestion du régime complémentaire frais de santé » est supprimé.

Article 4

L'article 7 « Cotisations » devient l'article 6 et son titre et ses dispositions sont modifiés. Les articles 7.1 « Montant de la cotisation » et 7.2 « Appel et recouvrement des cotisations » sont supprimés et remplacés par un article 6 unique intitulé « Financement du dispositif frais de santé ».

Les dispositions de l'article 7 sont donc modifiées en conséquence comme suit :

« Article 6

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du dispositif départemental obligatoire frais de santé 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.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'art. 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 dispositif départemental obligatoire frais de santé.

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). »

Article 5

Les dispositions de l'article 8 « Règlement des prestations » sont supprimées.

Article 6

Les dispositions de l'article 9 et son titre « Tiers payant et utilisation du réseau optique/dentaire de Groupama » sont modifiées et l'article 9 devient l'article 7. En conséquence l'article 9 est modifié comme suit :

« Article 7

Tiers payant

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'assureur. »

Article 7

L'article 10 « Cessation des garanties » devient l'article 8 et est modifié comme suit :

« Article 8

Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 10, les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de l'article 4 de 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 10 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 applicables aux salariés actifs.

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.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail. »

Article 8

L'article 11 « Suspension du contrat » devient l'article 9 et son titre et ses dispositions sont modifiées comme suit :

« Article 9

Maintien des garanties

En cas de suspensions du contrat de travail non indemnisées

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 trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

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 et prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe II du présent accord s'acquitteront de la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 9

L'article 11 *bis* « Portabilité » devient l'article 10 et son titre est modifié :

« Article 10

Portabilité à titre gratuit

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Dispositions figurant en annexe III au présent avenant pour information.

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 lesquelles les prestations demandées sont dues. »

Article 10

L'article 12 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » devient l'article 11 et change de titre et de rédaction :

« Article 11

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (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 ».

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

La commission paritaire de suivi est composée de 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FDSEA du Calvados. »

Article 11

L'article 13 « Antériorité des régimes d'entreprise » devient l'article 12. Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 12 sont modifiés comme suit :

« Article 12

Antériorité des régimes d'entreprise

Les employeurs relevant d'un 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 départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- 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 agricoles 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 12

L'article 14 « Recours contre des tiers responsables » devient l'article 13 et est modifié comme suit :

« Article 13

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales. »

Article 13

L'article 15 « Clause de réexamen-dénonciation » est réécrit comme suit et son titre est modifié.

L'article 15 devient l'article 14 :

« Article 14

Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. »

Article 14

Il est ajouté un nouvel article « Information des salariés » qui devient l'article 15 et est rédigé comme suit :

« Article 15

Information des salariés

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 ».

Article 15

L'annexe I présente le nouveau tableau des garanties du dispositif frais de santé départemental mis en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

L'annexe II « Offres à adhésion individuelle et facultative » est modifiée.

L'annexe « Dispositions légales sur la portabilité » devient l'annexe III, sans changement de rédaction.

Article 16

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 17

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2016, à l'exception des dispositions de l'article 3, premier paragraphe, concernant l'ancienneté, et de l'article 6, du présent avenant, qui entrent en application conformément aux dispositions réglementaires au 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie.

Fait à Caen, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau garantie complémentaire santé

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Frais médicaux			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	200 % BR limité à 4 fois par an	200 % BR limité à 4 fois par an
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	–	100 % BR limité à 4 fois par an	100 % BR limité à 4 fois par an
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	De 60 % à 100 % BR	0 à 40 % BR	100 % BR
Radiologie ⁽¹⁾ , électroradiographie ⁽¹⁾ , imagerie médicale ⁽¹⁾ et ostéodensitométrie ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	De 35 % à 70 % BR	30 à 65 % BR	100 % BR
Autres actes techniques ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 % BR	100 % BR
Hospitalisation (y compris maternité)			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	0 à 20 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % ou 100 % BR	0 à 20 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	200 % BR	200 % BR
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	–	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	–	FR	FR
Chambre particulière (par jour par an et par bénéficiaire)	–	40 € par jour limité à 60 jour par an puis 25 € par jour	40 € par jour limité à 60 jours par an puis 25 € par jour

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	–		
Maternité ⁽⁴⁾		1/3 PMSS	1/3 PMSS
Optique Monture, verres : un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maximum 150 € pour la monture. Monture + 2 verres Lentilles remboursées par le régime de base	 60 % BR 60 % BR	 390 € 40 % BR + 220 € tous les ans	 60 % BR + 390 € 100 % BR + 220 € tous les ans
Dentaire Frais de soins Honoraires Prothèses dentaires remboursées par le régime de base Inlays Onlays Inlay Cores Orthodontie remboursée par le régime de base	 70 % BR 70 % BR 70 % BR 70 % BR 70 % BR 70 % ou 100 % BR	 30 % BR 30 % BR 140 % BR + crédit de 300 € par an 30 % BR 55 % BR 80 % ou 50 % BR	 100 % BR 100 % BR 210 % BR + crédit de 300 € par an 100 % BR 125 % BR 150 % BR
Appareillage Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires Prothèses auditives remboursées par le régime de base	 60 % ou 100 % 60 % BR	 0 à 40 % 40 % BR + 250 € par an et par oreille	 100 % BR 100 % BR + 250 € par an et par oreille
Cures thermales Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
Divers Transports remboursés par le régime de base Forfait actes lourds ⁽³⁾	 65 % BR –	 35 % BR FR	 100 % BR FR
<p>(1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux dépassements frais médicaux. Si garantie différente, ajouter lignes de garanties avec distinction CAS/non CAS.</p> <p>(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous 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, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).</p> <p>(3) 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> <p>(4) Dans la limite des frais réellement engagés.</p>			

ANNEXE II

Offres à adhésion individuelles et facultatives

1. Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique à celui de la garantie obligatoire.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par ce dernier. L'organisme assureur proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui choisi pour le régime obligatoire dans les conditions prévues par celui-ci.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié.

2. Extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

La définition des ayants droit du salarié est précisée ci-dessous.

Définition des ayants droit du salarié :

- 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 deux 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’alternance 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 « viables » 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.

ANNEXE III

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 douze 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 premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160400-001016
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
