

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/44 DU 19 NOVEMBRE 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	108

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	3
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant n° 2 du 23 juin 2016 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	22
Caisse d'épargne : accord du 30 septembre 2003 relatif à la classification des emplois	24
Caisse d'épargne : accord du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés	32
Caisse d'épargne : avenant n° 1 du 26 septembre 2016 à l'accord du 6 décembre 2007 relatif à la négociation annuelle obligatoire	37
Caisse d'épargne : avenant du 26 septembre 2016 à l'accord du 30 septembre 2003 relatif à la classification des emplois	40
Caisse d'épargne : avenant n° 1 du 26 septembre 2016 à l'accord du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés	53
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} octobre 2016	56
Chaux (industries) : accord du 25 mars 2015 relatif aux salaires et à la prime de vacances au 1 ^{er} mars 2015	58
Importation-exportation (entreprises) : avenant n° 1 du 27 juin 2016 à l'accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale	62
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 27 juin 2016 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail et au forfait annuel en jours	88
Médiateurs sociaux du travail (Pays Landes nature Côte d'Argent) : accord du 8 juin 2016 relatif aux médiateurs sociaux du travail et aux intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers	94
Sport : avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif à l'intégration du CDD spécifique	98

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1651015M
IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA

D'une part, et

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter et mettre à jour les dispositions de l'accord formation du 26 janvier 2012 applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 26 janvier 2012, dans toutes ses dispositions.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des lois n° 2009-437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche ;
- développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle ;
- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle ;
- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) favorisant la progression des salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne « les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-ROM.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié. Ceci de manière à le maintenir dans l'emploi et sécuriser son parcours professionnel.

Enfin, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Article 1^{er}

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualification afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) pour préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche, définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Composition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

Objet et missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles, et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur

pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

En outre, l'observatoire peut accompagner la branche professionnelle dans l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) définie par la CPNE dans le cadre de l'article L. 6323-16 du code du travail.

Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE). Il se réunira au minimum chaque semestre dans le cadre du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO).

Sur décision de la CPNE, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNE.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Financement

L'organisme paritaire collecteur agréé (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 2

Entretien professionnel

Article 2.1

Entretien professionnel

Conformément à la réglementation en vigueur et pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le compte personnel de formation et les périodes de professionnalisation.

Objet de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 I du code du travail dispose : « A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ».

Périodicité et formalités

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans.

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

Il est précisé que l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article L. 6321-1 du code du travail. Il se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Article 2.2

Etat récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du code du travail et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, le manquement de l'employeur peut être sanctionné dans les entreprises d'au moins 50 salariés par un abondement sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Guide à disposition des entreprises et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se rapprocher de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien professionnel et fournit à l'employeur une véritable méthodologie pour la planification, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel.

Une partie de ce guide est également consacrée au salarié, afin de lui permettre de préparer en amont son entretien.

Article 3

Passeport orientation et formation

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr).

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

En application de l'article L. 6323-8 du code du travail, un nouveau passeport formation devrait être mis en place. La loi « formation » du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport formation sera intégré au système d'information du compte personnel de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (cf. article 8.2 du présent accord).

Article 4

Conseil en évolution professionnelle

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

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'un service gratuit délivré par Pôle emploi, l'APEC, Cap emploi, les missions locales et les OPACIF dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un cahier des charges publié par arrêté ministériel.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Article 5

Bilan de compétences

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois).

Dans ce cas, le financement est assuré par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

A l'initiative de l'employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord relatif au contrat de génération du 16 juin 2014, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, d'un an en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être financée dans le cadre du plan de formation (financement par l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Education nationale, de titres et de certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. A ce titre les partenaires sociaux rappellent que les éventuels CQP (certificats de qualification professionnelle) créés par la branche seront accessibles par la VAE dès leur inscription au RNCP.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 7

Plan de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
 - les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
 - les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;
- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8.1

Bénéficiaires

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article 8.2

Alimentation du CPF

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

Des abondements (heures de formation supplémentaires) peuvent venir l'alimenter, le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas perdues par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Conformément aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer leurs salariés de leurs droits au DIF (droit individuel à la formation) acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fait à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des salaires faite par les employeurs.

Les heures de DIF acquises et non utilisées à la date de disparition de ce dispositif, sont inscrites sur le CPF du salarié et obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150 heures, prise en charge sur les fonds du CPF...).

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le dispositif des périodes de professionnalisation peut compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

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

Article 8.3

Gestion du CPF

C'est la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de la gestion du CPF. Cet organisme a mis en place un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), où chaque salarié peut connaître le nombre d'heures créditées sur son compte (et renseigner ses heures de DIF acquises avant le 31 décembre 2014).

Ce site permet également au salarié de rechercher les formations éligibles au CPF, dans sa branche et sa région.

Article 8.4

Utilisation du CPF

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées.

Sont éligibles au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national (la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF), régional (les listes régionales établies par les COPAREF) ou de la branche professionnelle (la liste de branche établie par la CPNE). Ces listes sont consultables, via des mots clés, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. La CPNE de la branche se dénomme « CPNE de la branche du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles ».

Les formations éligibles au CPF sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, sont obligatoirement choisies parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

Article 8.5

Financement du CPF

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place, à compter de la collecte des fonds de la formation professionnelle réalisée en 2016, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Cette contribution sera soit versée à l'OPCA désigné à l'article 11 soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Article 9

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Article 9.1

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 9.2

Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation fait soit l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 9.3

Tutorat

En application de l'article D. 6325-6 du code du travail, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise chaque salarié en contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié – tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Article 9.4

Prise en charge du contrat de professionnalisation par l'OPCA

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11

du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 9.5

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération prévue par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (Education nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du Smic correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du Smic correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic.

Article 10

Périodes de professionnalisation

Article 10.1

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

Article 10.2

Objectifs

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement :

- l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (CNCP).

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 10.3

Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant :

- personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

Article 10.4

Modalités de départ en formation

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9.1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Formalités

L'employeur ou le salarié peut être à l'initiative d'une période de professionnalisation.

Si l'employeur propose au salarié une période de professionnalisation qui se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur devra recueillir son consentement par écrit.

Lorsque c'est le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il fera sa demande par écrit auprès de son employeur, en lettre remise en mains propres contre décharge ou recommandée avec avis de réception.

Cette demande comporte notamment l'ensemble des indications nécessaires à l'identification du projet : indication de la qualification souhaitant être acquise ou de l'action de formation envisagée, identité de l'organisme de formation, dates et durée de l'action envisagée, déroulement de la formation pendant ou hors temps de travail et volonté ou non d'utiliser en amont les heures inscrites sur son CPF.

Le départ en période de professionnalisation peut être refusé par l'employeur lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de professionnalisation peut être différé par l'employeur, dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

Article 10.5

Situation du salarié concerné

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

En cas de période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur qui se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la

nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 10.6

Financement

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 10 bis

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes ;
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées

pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Article 11

Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS PME, désignée ci-après sous l'appellation de « collecteur », la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire « froid conditionnement de l'air grande cuisine » au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Article 12

Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés

Contribution légale

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, les contributions des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,40 % affecté au financement des actions du plan de formation ;
- 0,15 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,10 % qui avait été mise en place en 2012.

Cette contribution conventionnelle, versée chaque année au collecteur, s'élève à 0,10 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et sera affectée en totalité au financement des actions du plan de formation de ces entreprises.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Article 13

Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés

Contribution légale

En application de l'article L. 6331-9 du code du travail, les contributions des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- pour les entreprises de 11 à 49 salariés :
 - 0,20 % affecté au financement des actions du plan de formation : depuis 2016, cette cotisation est prélevée par l'OPCA ;
 - 0,30 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - 0,15 % affecté au financement du CIF (congé individuel de formation) ;

- 0,15 % affecté au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
- 0,20 % affecté au financement du CPF (compte personnel de formation) ;
- pour les entreprises de 50 à 299 salariés :
 - 0,10 % affecté au financement des actions du plan de formation : depuis 2016, cette cotisation est prélevée par l'OPCA ;
 - 0,30 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - 0,20 % affecté au financement du CIF (congé individuel de formation) ;
 - 0,20 % affecté au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
 - 0,20 % affecté au financement du CPF (compte personnel de formation) ;
- pour les entreprises d'au moins 300 salariés :
 - 0,40 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord ;
 - 0,20 % affecté au financement du CIF (congé individuel de formation) ;
 - 0,20 % affecté au financement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ;
 - 0,20 % affecté au financement du CPF (compte personnel de formation).

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Contribution conventionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement formation dans la branche afin de lutter contre l'appauvrissement des métiers ainsi que le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 11 à moins de 20 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence. Elle est due à compter de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016, en supplément des contributions légales obligatoires.

Pour les entreprises de 20 à 299 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence. Elle est due à compter de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016, en supplément des contributions légales obligatoires.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des différents dispositifs.

Cette obligation conventionnelle a pour objectif de doter la branche professionnelle de moyens conséquents afin de mener une politique de formation ambitieuse pour accompagner le développement des compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution facilitera la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire, ce qui augmentera globalement l'enveloppe de fonds disponibles. En outre, la contribution conventionnelle permettra de récupérer en tout ou partie les contributions conventionnelles affectées au plan de formation des entreprises visées en application des décisions du conseil d'administration de l'OPCA désigné.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2016 ainsi que de la situation économique des entreprises de 1 à 299 salariés. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent accord afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent accord dans les articles 12 et 13 sont définies pour une période maximale de 3 ans correspondant à la collecte des contributions 2017, 2018 et 2019 (respectivement sur les années 2016, 2017 et 2018). A l'issue de ces 3 ans et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15

Révision de l'accord

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2019, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

Article 16

Opposabilité

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifiques et connexes (IDCC 1412).

Article 17

Notification. – Dépôt. – Extension

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

Article 18

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DÉFINISSANT LES ACTIONS PRIORITAIRES DE FORMATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

ÉDUCATION NATIONALE	MINISTÈRE DU TRAVAIL Titres professionnels	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
CAP installateur froid et conditionnement de l'air	Monteur dépanneur frigoriste Monteur dépanneur en climatisation Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement d'air		
Brevet professionnel installateur dépanneur en froid et conditionnement de l'air Bac pro technicien du froid et du conditionnement de l'air	Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation Technicien d'intervention en froid industriel Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Châtaigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1 210 heures sur 2 ans) PV n° 10 : CQP Carrier/La Châtaigneraie monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de bac pro ; formation de 600 heures sur 1 an)	PV n° 11 : titre GRETA Pays de Rance/La Fontaine des eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou niveau bac MAEMC ou EIE ; formation de 1 an.) PV n° 12 : titre Centre des formations industrielles, technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de bac pro énergétique ou EIE ou électrotechnique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
BTS FED FCA Fluides énergies domotique option froid et conditionnement de l'air DUT Génie thermique et énergie	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		PV n° 6 : titre école La Mâche à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures) PV n° 8 : titre école La Mâche à Lyon, vendeur/négociateur international (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures)

ÉDUCATION NATIONALE	MINISTÈRE DU TRAVAIL Titres professionnels	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
			PV n° 9 : titre IRECO/GRETA Sud Isère, concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; forma- tion de 900 heures sur 18 mois)
Diplôme supérieur de froid industriel (IFFI)			

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- formations relatives aux fluides alternatifs (CO₂, ammoniac, hydrocarbures, HFO...) ;
- sécurité, électricité ;
- préservation de l'environnement ;
- relations clients, relations commerciales ;
- mise en œuvre des documents réglementaires ;
- préparation à l'exercice tutoral, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales ;
- nouvelles techniques d'information et de communication ;
- électrotechnique, électromécanique ;
- compétences spécifiques pour l'installation, dépannage et maintenance des équipements de cuisines professionnelles.

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relatifs à la formation, notamment le CPF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

AVENANT DU N° 2 DU 23 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009
RELATIF AU FINANCEMENT ET AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1651008M
IDCC : 567

Entre :

BJOC

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FMC FO

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Objet

Les parties au présent avenant conviennent de modifier l'article 3 « Contribution des entreprises de la branche », de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi qu'il suit :

« Article 3

Contribution des entreprises de la branche

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution à la formation professionnelle continue. Cette cotisation est fixée annuellement et de façon forfaitaire. Elle se ventile comme suit :

- 400 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 700 € pour les entreprises de 10 à 50 salariés ;
- 1 000 € pour les entreprises de 50 à 100 salariés ;
- 1 500 € pour les entreprises de plus de 100 salariés.

II. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2003
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1651014M

Entre :

CNCEP

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

SNE CGC

BPCE UNSA ⁽¹⁾

BPCE CFDT

CFDT BPCE ⁽²⁾

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et de leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire ;
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités ;
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

Article 2

Principes

Le système de classification est fondé sur des critères classants dont la déclinaison par métier permet la définition de plages de classification.

(1) Le syndicat unifié UNSA a adhéré à cet accord par lettre du 4 mai 2016.

A chaque emploi correspond un niveau de classification.

La détermination du niveau de classification repose exclusivement sur l'examen des caractéristiques du contenu de l'emploi à l'exclusion de toute considération liée à la personne.

L'examen du contenu de l'emploi et la détermination du niveau de classification correspondant incombent à l'employeur.

L'analyse des activités du réseau permet de définir les métiers regroupés en filières d'activités lesquelles sont organisées autour de la relation avec le client, qui constitue le cœur de l'activité du réseau.

A chaque métier est associée une plage de classification appréciée à travers la déclinaison des critères définis dans les niveaux de classification.

La plage correspondante est représentée dans la grille de classification de l'article 5 du présent accord.

L'identification du niveau de classification de l'emploi résulte des étapes suivantes :

- chaque emploi fait l'objet d'une définition d'emploi et est rattaché à un métier d'appartenance ;
- à partir de l'examen du contenu de chaque emploi, l'employeur effectue l'analyse critérielle en référence aux définitions des niveaux de classification compris dans la plage du métier d'appartenance ;
- il détermine le niveau de classification correspondant à l'emploi.

Cette démarche est appliquée pour chaque emploi de l'entreprise. Seuls les niveaux de classifications associés au métier peuvent être utilisés pour procéder à la classification.

Article 3

Critères

Le système de classification repose sur l'analyse de critères classants.

Les six critères retenus sont les suivants :

Technicité

Ce critère fait référence :

- au degré de complexité et de diversité des problèmes à résoudre ;
- au type de réflexions à conduire et de solutions à mettre en œuvre pour traiter les situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi.

Connaissances requises

Ce critère mesure le niveau de formation minimum requis pour tenir l'emploi, obtenu par un diplôme ou une expérience équivalente reconnue prenant en compte notamment les parcours de l'offre de formation nationale. Ces niveaux de formation et d'expérience correspondent à ceux qui seraient demandés dans le cadre d'un recrutement externe.

Autonomie

Ce critère représente le degré d'initiative et la latitude d'action dans la conduite des activités de l'emploi. L'autonomie se traduit en termes de niveaux de directive, de délégation et de contrôle.

Dimension relationnelle

Ce critère définit les différents types de situations relationnelles rencontrées dans l'exercice de l'emploi, en termes de :

- nature de la relation ;
- niveau et diversité des interlocuteurs.

Contribution

Ce critère apprécie l'impact, la portée et les conséquences des activités et décisions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de l'entreprise.

Management

Ce critère prend en compte la dimension des équipes et le rôle des collaborateurs, encadrés ou animés (opérationnels, spécialistes, experts, managers, managers de managers). Le temps consacré à l'activité managériale ou d'animation est un paramètre important à prendre en compte.

Article 4

Niveaux de classification

Les niveaux « T » sont des niveaux de techniciens. Les niveaux « TM » sont des niveaux de techniciens/managers.

Les niveaux « CM » sont des niveaux de cadres/managers. Ils représentent les niveaux de cadres au sens de l'AGIRC.

Les définitions des niveaux de classification découlent d'une conception identique reposant sur la déclinaison de 6 critères classants, selon des exigences progressives.

NIVEAU	DÉFINITION
T1	Emplois se caractérisant par l'exécution d'activités simples et répétitives, à partir de méthodes et techniques préétablies, et pouvant être exercés avec une formation inférieure au baccalauréat. Les titulaires opèrent selon des consignes complètes et détaillées avec une supervision fréquente. Ils entretiennent des contacts dans leur environnement proche. L'impact des activités est immédiat et strictement circonscrit au champ de l'emploi.
T2	Emplois se caractérisant par l'analyse et le traitement d'informations simples en appliquant des procédures formalisées. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires opèrent en suivant des directives précises, avec une supervision régulière et fréquente, et entretiennent des contacts internes et/ou externes dans le cadre des procédures établies.
T3	Emplois se caractérisant par une bonne pratique des règles et procédures existantes et la gestion de contacts internes et externes, afin de répondre aux besoins des interlocuteurs dédiés. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires peuvent être amenés à opérer selon des directives générales, avec un contrôle régulier et des délais courts. L'impact des activités est immédiat sur une partie des missions de l'unité.
TM4	Emplois nécessitant la résolution de problèmes à partir d'informations variées, en se référant aux procédures existantes et à des situations analogues. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les activités sont conduites selon des directives générales avec un contrôle périodique portant sur l'avancement et le résultat des activités. Les titulaires établissent et assurent des relations commerciales, techniques ou administratives. Leur impact est significatif sur une partie des missions de l'unité. Ils peuvent participer au développement des compétences dans leur champ d'activité, voire animer ou encadrer une petite équipe.
TM5	Emplois nécessitant la résolution de problèmes variés, par l'adaptation éventuelle de méthodes existantes. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires peuvent organiser leurs actions et priorités dans le cadre d'objectifs définis, dont la réalisation est mesurée régulièrement. Ils établissent et assurent des relations commerciales, techniques ou administratives avec des partenaires spécifiques. L'impact de leurs activités est significatif sur plusieurs missions de l'unité. Ils participent au développement des compétences dans leur champ d'activité et peuvent animer ou encadrer une équipe.

NIVEAU	DÉFINITION
CM6	Emplois requérant la résolution des problématiques en conduisant des études et en construisant des solutions adaptées. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires fixent leurs priorités, organisent leurs actions et éventuellement leurs moyens, dans le cadre d'objectifs définis. Ils rendent compte des résultats obtenus aux étapes intermédiaires. Ils peuvent être amenés à organiser et gérer des relations de représentation, négociation ou animation avec des interlocuteurs d'horizons variés. L'impact de leurs activités et décisions est important et porte sur plusieurs, voire sur toutes les missions de l'unité. Certains emplois comportent la responsabilité opérationnelle d'une unité.
CM7	Emplois requérant une maîtrise affirmée de techniques spécifiques permettant la résolution des problématiques rencontrées et le développement de solutions nouvelles. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires proposent des plans d'action, et peuvent participer à l'élaboration des objectifs de l'unité. Ils rendent compte de la réalisation des objectifs fixés. Ils organisent et gèrent des relations de représentation, de négociation et d'animation avec des interlocuteurs d'horizons variés. Certains emplois comportent la responsabilité opérationnelle d'une unité.
CM8	Emplois exigeant la mise en œuvre de techniques complexes et le développement de concepts pour élaborer des solutions innovantes et éventuellement des méthodes généralisables. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée). Les titulaires participent à l'élaboration des objectifs de l'unité et proposent les plans d'action. L'impact de leurs activités et décisions est déterminant et peut porter sur les missions de l'unité ou de plusieurs unités. Ils peuvent assurer la responsabilité d'une unité opérationnelle importante (composée d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants), ou de plusieurs unités, ou encore l'exercice d'une fonction d'étude et de conseil nécessitant des connaissances approfondies.
CM9	Emplois exigeant une expérience confirmée dans l'élaboration et la mise en œuvre de concepts et solutions innovantes. Le niveau de connaissances minimum requis est supérieur au baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée). Les titulaires rendent compte sur des résultats globaux. Ils participent à l'élaboration de politiques dans un domaine d'activité et disposent d'une large autonomie dans leur mise en œuvre. Ils peuvent être en charge de relations avec des responsables clés internes et externes, qui engagent durablement l'entreprise. L'impact des activités et décisions est déterminant et porte sur les missions et ressources de plusieurs unités. Ils assurent la responsabilité de spécialistes, d'experts et/ou de managers opérationnels.
CM10	Emplois exigeant une expertise permettant la création de concepts et méthodes nécessaires à l'élaboration de la politique de leur domaine d'activité. Les titulaires sont en charge de relations qui engagent durablement l'entreprise dans ses politiques (financières, sociales, marketing...). L'impact de leurs activités et décisions est majeur et durable et porte sur les missions et ressources de plusieurs unités. Ils assurent la responsabilité de spécialistes, d'experts et/ou de managers opérationnels.

Article 5
Grille de classification

FILIERES	NIVEAU									
	T1	T2	T3	TM4	TM5	CM6	CM7	CM8	CM9	CM10
Ventes et Services Clients										
Conseiller commercial										
Gestionnaire de clientèle										
Gestionnaire de clientèle spécialisée										
Responsable d'unité										
Directeur d'unité										
Marketing et Distribution										
Animateur commercial										
Analyste marketing										
Chef de produit / marché										
Risques et finances										
Gestionnaire recouvrement										
Comptable										
Analyste risques										
Contrôleur de gestion										
Trésorier										
Inspecteur / Auditeur										
Analyste financier										
Gestion Bancaire										
Gestionnaire bancaire										
Assistance Logistique										
Secrétaire / Assistant										
Chargé de sécurité										
Conducteur de travaux										
Gest. logistique et moyens généraux										
Prestations de services et conseils										
Chargé de communication										
Gestionnaire RH										
Animateur vie coopérative et mutualiste										
Organisateur										
Gestionnaire qualité										
Juriste - Fiscaliste										
Analyste économique										
Systèmes d'information										
Support utilisateurs										
Gestionnaire production exploitation										
Réalisateur/Intégrateur										
Consultant SI										
Chef de projet										
Architecte SI										
Responsable d'unité (toutes filières)										
Directeur d'unité (toutes filières)										
	T1	T2	T3	TM4	TM5	CM6	CM7	CM8	CM9	CM10

Article 6

Information du salarié

Les entreprises informent les salariés du niveau de classification de leur emploi tel qu'il résulte de la grille de l'article 5 du présent accord.

L'information individuelle du niveau de l'emploi est réalisée par courrier pour l'ensemble des salariés.

Article 7

Garanties et recours individuels liés à la mise en place de la nouvelle grille

A l'occasion de la mise en place de la nouvelle grille, les salariés présents à la date de prise d'effet de l'accord bénéficient des dispositions suivantes.

Article 7.1

Contrat de travail

La mise en œuvre du nouveau système de classification ne peut avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération acquis de chaque salarié à la date de cette mise en œuvre.

A ce titre, le positionnement des emplois dans la nouvelle grille issue du présent accord ne peut avoir pour effet de modifier les contrats de travail.

Article 7.2

Maintien de l'affiliation à l'AGIRC

Les salariés qui cotisent à l'AGIRC à la date de mise en œuvre du présent accord conservent le bénéfice de cette affiliation.

Article 7.3

Droit de recours

Dans le mois qui suit son information individuelle sur le niveau de classification de son emploi, chaque salarié a la faculté de saisir par écrit la DRH afin :

- de solliciter des explications complémentaires sur les conditions de détermination du niveau de classification de son emploi dans la nouvelle grille ;
- ou de contester le niveau de classification de son emploi.

Dans l'un ou l'autre cas, les explications nécessaires lui sont fournies lors d'un entretien personnalisé avec le DRH ou son représentant. A cette fin, l'entretien est organisé par la DRH dans les meilleurs délais et au plus tard dans le mois suivant la demande.

Lorsqu'il s'agit d'un recours en contestation, une réponse écrite lui est adressée dans les 15 jours suivant la date de l'entretien.

En cas de désaccord persistant sur le niveau de classification de son emploi, le salarié a la possibilité de saisir la commission locale de suivi dans les 15 jours qui suivent la réponse écrite de la DRH. Cette commission devra se réunir dans le délai d'un mois. La commission établit un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation dans un délai d'un mois.

Le présent article cesse de produire effet 6 mois après le terme de la procédure d'information individuelle réalisée dans l'entreprise.

Article 8

Information des instances locales et nationales

Article 8.1

Dans l'entreprise

8.1.1. L'ensemble du présent accord fait l'objet d'une présentation par l'employeur ou son représentant devant le comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel avant la date de prise d'effet prévue à l'article 10.1.

Au cours de cette réunion, l'employeur ou son représentant communique le calendrier prévisionnel d'information individuelle des salariés et la date de création de la commission locale de suivi.

A l'issue de la procédure d'information individuelle des emplois, l'employeur présente un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

8.1.2. Dans chaque entreprise la commission locale de suivi reçoit de l'employeur ce bilan global. Cette commission peut être saisie par un salarié dans les conditions de l'article 7.3. Elle est composée de deux représentants au maximum de chaque organisation syndicale représentative et de représentants de l'employeur. Cette commission se réunit au moins une fois pour recevoir les informations sur le bilan global et procéder à l'examen des recours. Les observations éventuelles de cette commission sont transmises au comité d'entreprise.

Article 8.2

Au niveau national

Une réunion est organisée avec les organisations syndicales signataires du présent accord qui reçoivent une information consolidée de sa mise en œuvre dans les entreprises dans les 12 mois suivant la date de mise en œuvre.

Article 9

Evolution des métiers

Les parties conviennent de créer un observatoire national des métiers ⁽¹⁾.

Cette mission nouvelle est confiée au comité national de la formation professionnelle (CNFP).

Les conditions d'application de cette mission seront précisées ultérieurement au cours de la prochaine réunion du CNFP suivant l'application du présent accord.

L'observatoire national des métiers se réunira pour la première année d'application au cours du second semestre 2004.

La commission paritaire nationale se réunira au moins une fois tous les cinq ans notamment pour examiner la nécessité de modifier la liste des métiers de référence et des plages de classification associées et de réviser le présent accord conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunira au cours du second semestre 2004 afin de négocier, au vu de l'évolution des métiers constatée, la modification de la grille de classification soit par l'élargissement de plages de classification soit par l'introduction d'un niveau supplémentaire.

(1) Cet observatoire a été remplacé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu par l'article 4.1 de l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 10 juin 2005.

Article 10

Dispositions diverses

Article 10.1

Le présent accord qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2004 est conclu pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 7.3 qui cesse de produire effet 6 mois après le terme de la procédure d'information individuelle réalisée dans l'entreprise.

Article 10.2

Les parties constatent que le nouveau système de classification mis en place par le présent accord se substitue à tout autre dispositif ayant le même objet.

Les parties s'accordent sur la nécessité de procéder à la révision des clauses des accords collectifs nationaux antérieurs au présent texte et non dénoncés qui font utilisation de références de classification. Cette négociation de mise en conformité desdites clauses intervient dans le semestre qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10.3

Un glossaire sera constitué par la CNCE et transmis aux organisations syndicales avant la mise en œuvre du présent accord.

Article 11

Demande de révision et dénonciation

Article 11.1

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 11.2

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 12

Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

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

Fait à Paris.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 25 JUIN 2004
RELATIF À LA CARRIÈRE DES SALARIÉS
NOR : ASET1651013M

Entre :

CNCEP

D'une part, et

CGT-FO

UNSA

SNE CGC

BPCE CFDT

CFTC Caisse d'épargne ⁽¹⁾

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans un monde de plus en plus concurrentiel, où le service à la clientèle devient déterminant, la performance et la compétence des collaborateurs constituent un enjeu primordial.

Le développement des compétences garantit la compétitivité des entreprises du réseau et l'évolution des collaborateurs.

La gestion des carrières constitue un moyen essentiel de consolider la performance de l'entreprise et de permettre la prise en compte de l'enrichissement des compétences pour favoriser la progression et l'épanouissement des collaborateurs.

Les mesures décrites dans le présent accord visent à optimiser la gestion des carrières, c'est-à-dire à faciliter l'identification et le développement des compétences des collaborateurs, en cohérence avec les besoins et les orientations générales des entreprises.

Les dispositions du présent texte constituent le cadre de cohérence commun à l'ensemble des salariés de la branche.

Ces mesures ont pour vocation :

- d'identifier les potentialités des collaborateurs pour élaborer des orientations professionnelles cohérentes avec leurs compétences, leurs aspirations, et les besoins de l'entreprise ;
- de réaliser une évaluation régulière des compétences pour favoriser leur développement ;

(1) Adhésion de la CFTC Caisse d'épargne par lettre du 16 septembre 2016.

- de contribuer au maintien de la motivation des collaborateurs en les amenant à être acteurs de leur parcours professionnel.

Réaffirmant ces objectifs, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire ;
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités ;
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

2. Principes

La gestion de carrière est efficace dès lors que les compétences et les perspectives d'évolutions sont abordées et évaluées avec le collaborateur de façon professionnelle, rigoureuse et régulière.

Les deux outils décrits ci-dessous répondent à des objectifs précis et complémentaires et structurent des temps d'échange et de réflexion indispensables et indissociables.

Chacun de ces entretiens marque une étape particulière de la vie professionnelle du salarié dans l'entreprise :

- l'appréciation des compétences ;
- le point sur la carrière du salarié.

Ces entretiens sont conduits selon les principes définis ci-après.

3. Appréciation des compétences

Chaque salarié bénéficie au minimum tous les deux ans d'une appréciation de ses compétences.

La démarche a pour objectifs :

- d'apprécier les compétences mises en œuvre par le collaborateur dans le cadre de son emploi en regard du métier exercé ;
- de mesurer le degré de maîtrise de l'emploi et d'évolution du collaborateur dans sa filière d'activités.

L'entretien d'appréciation des compétences est conduit par le responsable hiérarchique direct.

L'entretien d'appréciation permet de réaliser, à l'aide d'un support, avec le collaborateur :

- une appréciation des compétences mises en œuvre dans le cadre de son emploi (savoir, savoir-faire et savoir être) ;
- une évaluation de la maîtrise de l'emploi ;
- l'évaluation des progrès effectués durant la période écoulée sur la base de l'appréciation précédente ;
- la détermination des axes de progrès pour la période à venir et le plan d'actions à mettre en œuvre, notamment les actions de formation nécessaires ;
- l'évaluation des aptitudes et du potentiel de développement du collaborateur ;
- un échange sur les souhaits d'évolution et de mobilité du collaborateur.

Le support est mis en place après consultation du comité d'entreprise.

Les conclusions de l'appréciation des compétences peuvent constituer un élément permettant au collaborateur qui en prend l'initiative personnelle de bâtir un dossier de « validation des acquis de l'expérience », en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dans le cadre défini à l'article 133 de la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et ses textes d'application.

A l'issue de l'entretien, une copie du support est remise au salarié. Celui-ci dispose d'un délai de 5 jours ouvrés maximum, s'il le souhaite, pour apporter ses commentaires et le signer.

En cas de désaccord sur le contenu de l'appréciation, le salarié peut saisir le responsable hiérarchique de l'appréciateur dans un délai de 15 jours, qui apporte une réponse motivée sous 15 jours.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut solliciter par écrit un entretien avec la DRH de l'entreprise dans un délai d'un mois. La DRH reçoit le salarié dans un délai d'un mois. Une réponse écrite est adressée au salarié dans le mois suivant l'entretien avec la DRH.

4. Point de carrière

Chaque salarié bénéficie au minimum tous les cinq ans d'un entretien de carrière.

L'entretien de carrière a pour objectif de faire un point avec le collaborateur sur son expérience professionnelle, les actions conduites et les compétences acquises sur l'ensemble de son parcours.

La conduite de cet entretien est de la responsabilité de la DRH de l'entreprise.

L'entretien de carrière peut permettre de valider un plan de progression dans le cadre de l'emploi.

Il peut être l'occasion de détecter et/ou de formaliser un éventuel besoin d'accompagnement formation.

Il peut aussi aboutir à l'élaboration d'un projet professionnel dans le cadre de la filière d'activités du collaborateur ou dans une autre filière.

A l'issue de l'entretien, une copie du support est remise au salarié.

5. Supports

Les supports des entretiens concernant chaque salarié sont conservés par la DRH de l'entreprise. Le collaborateur qui en effectue la demande écrite auprès du DRH peut consulter et prendre copie des documents qui le concernent : appréciation des compétences et entretien de carrière.

6. Promotion

Tout salarié promu au sein de son entreprise à un autre emploi, de niveau de classification supérieur, bénéficie d'une évolution salariale individuelle minimale visant à reconnaître ce changement individuel d'emploi.

Le montant de cette évolution salariale individuelle minimale, exprimée en pourcentage, correspond à 35 % du différentiel entre la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi initial et celle du niveau de classification du nouvel emploi.

Le versement de cette évolution salariale individuelle minimale intervient dès lors que son montant est supérieur au différentiel entre le salaire brut de base annuel du salarié avant promotion et le montant de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification du nouvel emploi. Le versement intervient aussi au bénéfice du salarié qui perçoit d'ores et déjà un salaire de base annuel supérieur à la rémunération annuelle minimale du niveau de classification du nouvel emploi.

Le montant de l'évolution est proraté pour les salariés à temps partiel.

Le présent dispositif s'applique aux promotions visées au premier alinéa à compter du 1^{er} septembre 2004.

Toutefois, et afin de prendre en compte le délai supplémentaire nécessaire à la mise en place effective du système de classification dans les trois communautés informatiques, les parties conviennent

que le présent article 6 prendra effet dans les entités juridiques qui les composent au plus tard le 1^{er} mars 2005.

7. Point salarial individuel

Tout salarié n'ayant bénéficié, après 5 années consécutives de travail effectif ou assimilé, d'aucune mesure salariale individuelle autre que les mesures collectives et hors éléments variables de rémunération, peut saisir par écrit la DRH afin qu'il soit procédé à l'examen de sa situation salariale.

Cet examen intervient lors d'un entretien entre le salarié et le DRH ou son représentant organisé dans les deux mois suivants la réception de la demande du salarié. Lors de cet entretien, la situation salariale du salarié concerné est examinée au titre de la période considérée. Si l'une des parties l'estime nécessaire, il est fait référence aux éléments d'informations concernant le salarié issus des dispositifs de gestion de la compétence et de la carrière. Au cours de cet entretien, le salarié expose les motivations de sa demande et reçoit de la DRH des explications sur la situation constatée.

La première application du présent dispositif intervient le 1^{er} juillet 2005 sous réserve des conditions dérogatoires définies ci-après.

Pour la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006, l'entretien entre le salarié et le DRH ou son représentant doit être organisé dans les quatre mois suivants la réception de la demande du salarié.

8. Garantie salariale

Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5 % de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail.

A défaut, le différentiel entre l'évolution réelle constatée au terme des 8 années de référence et l'évolution garantie lui est versé.

La revalorisation est calculée au prorata pour les salariés à temps partiel.

La première application du présent dispositif intervient le 1^{er} janvier 2008 et prend en compte la période courant à partir du 1^{er} janvier 2000.

Pour les exercices suivants, cette garantie salariale est calculée une fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

9. Période d'essai

Les durées de périodes d'essai prévues ci-après ne visent que les salariés recrutés en CDI, la situation des salariés liés par un CDD étant régie par les règles légales spécifiques en vigueur.

Les durées applicables sont les suivantes :

- 2 mois = T1, T2, T3, TM4 ;
- 3 mois = TM5, CM6, CM7, CM8 ;
- 6 mois = CM9 et CM10.

Cette durée initiale peut être renouvelée une fois par accord des parties pour une durée égale à la moitié de la durée initiale.

Nota bene : à compter du 1^{er} juillet 2009, il devra être tenu compte des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

10. Préavis

Les durées de préavis suivantes doivent être respectées pour les salariés en contrat à durée indéterminée au terme de la période d'essai.

10.1. Démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois = T1, T2, T3 ;
- 2 mois = TM4, TM5, CM6 ;
- 3 mois = CM7, CM8, CM9, CM10.

Le préavis de démission court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

10.2. Licenciement

Le préavis de licenciement est fixé à :

- 2 mois = T1, T2, T3, TM4, TM5 ;
- 3 mois = CM6, CM7, CM8, CM9, CM10.

Le préavis de licenciement débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié.

11. Date de prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2004 à l'exception des articles 6, 7 et 8 du présent accord.

12. Dispositions diverses

Les parties conviennent que le présent accord se substitue aux textes nationaux en vigueur ayant le même objet et avis de la commission paritaire nationale ayant le même objet.

13. Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

14. Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

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

Fait à Paris.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
NOR : ASET1651012M

Entre :

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007.

Les dispositions de cet accord se sont substituées aux dispositions de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005, qui elles-mêmes s'étaient substituées à celles de l'accord collectif national sur la rémunération annuelle minimale du 11 décembre 2003.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel en date du 26 septembre 2016 en matière de classification, la modification de la grille de classification impliquant une adaptation des rémunérations annuelles minimales aux nouveaux niveaux de classification.

Les parties signataires conviennent que les rémunérations annuelles minimales seront désormais dénommées « salaires annuels minimaux de branche ». Cette nouvelle dénomination s'applique, à compter du 1^{er} janvier 2017, à tout contrat de travail ou avenant au contrat de travail, accord collectif, décision unilatérale ou usage faisant référence aux rémunérations annuelles minimales et n'ayant pas fait l'objet d'une actualisation.

Cet avenant s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs

- directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2 « Revalorisation des RAM »

Les dispositions du présent article se substituent intégralement aux dispositions de l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007 :

« Article 2

Salaires annuels minimaux de branche

A chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de branche suivant, exprimé en euros.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMAL de branche
A	19 067
B	20 239
C	21 987
D	23 735
E	24 822
F	25 909
G	28 151
H	32 470
I	37 147
J	41 656
K	51 004

Article 2

Modification de l'article 6 « Révision. – Dénonciation de l'accord »

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. »

Article 3

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Dépôt et publicité de l'avenant

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

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

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT DU 26 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2003
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1651011M

Entre :

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

SNP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le système de classification des emplois en vigueur au sein de la branche Caisse d'épargne était régi, jusqu'à la date du présent accord, par les dispositions de l'accord collectif national du 30 septembre 2003.

Suite au bilan d'application de ce dispositif présenté aux organisations syndicales représentatives de la branche, les parties signataires ont souhaité procéder à la révision totale de cet accord.

Le nouveau système de classification de la branche Caisse d'épargne décrit ci-après, répond notamment aux objectifs suivants :

- donner de la visibilité aux salariés de la branche sur leur parcours de carrière, considérer l'expérience et les compétences acquises, en permettant notamment d'associer, à chaque emploi, une plage de classifications ;
- reconnaître l'expérience acquise au sein d'un même emploi par un changement de classification ;
- faciliter la mobilité au sein des entreprises et au sein du groupe, grâce à un dispositif de classification plus homogène et partagé ;
- moderniser le système de classification de la branche en cohérence avec l'ensemble de la profession bancaire, et favoriser ainsi l'attractivité de nos entreprises.

Le salarié ne pourra voir son niveau de classification diminuer, sauf sanction disciplinaire ou accord express avec l'employeur.

Le présent accord constitue un avenant de révision de l'accord collectif national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003. Pour en assurer une meilleure lisibilité, les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions de l'accord initial du 30 septembre 2003. De plus, compte tenu des modifications qu'il apporte à l'accord initial, les parties sont convenues de modifier le titre de l'accord, désormais désigné comme suit :

« Accord collectif national sur le système de classification au sein de la branche Caisse d'épargne ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 2

Grille de classification

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et, d'autre part, de positionner les métiers sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires annuels minimaux de branche ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

Article 2.1

Mise en œuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses salariés, tout au long de leur carrière, sur cette grille de classifications en tenant compte à la fois, des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus, et de la qualification de chacun de ses salariés.

Article 2.2

Grille

Techniciens

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens niveau A	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées, et pouvant être exercés avec une formation inférieure au baccalauréat. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
Techniciens niveau B	Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence. Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
Techniciens niveau C	Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
Techniciens niveau D	Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages. Les titulaires du BTS Banque « option Marché des particuliers » ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
Techniciens niveau E	Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle. Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures. Les titulaires du BTS Banque « option Marché des professionnels », de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du cycle de professionnalisation certifié « Conseiller clientèle de professionnels » ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
Techniciens niveau F	Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus 3 ou 4 années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité

	<p>d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.</p> <p>Les titulaires du cycle de développement professionnel certifié « Conseiller patrimonial agence » ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>
Techniciens niveau G	<p>Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.</p> <p>Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.</p> <p>Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>

Cadres

L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres niveau H	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ; – de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).</p>
Cadres niveau I	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité. Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité ; – de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience équivalente reconnue).</p>

Cadres niveau J	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion ; – de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée).</p>
Cadres niveau K	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ; – de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises ; – de l'exercice d'une fonction d'expert. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est supérieur au baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée).</p>

Article 3

Métiers repères

Afin d'illustrer la grille de classification, une liste non exhaustive de métiers repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement sont susceptibles d'évolution au cours du temps.

Les modalités de passage vers les métiers repères, ci-dessous listés, ont été communiquées aux organisations syndicales représentatives de la branche Caisse d'épargne.

Le positionnement des différents métiers repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Article 3.1

Liste des métiers repères et exemples d'emplois types regroupés dans chacun des métiers repères

Traitement des opérations bancaires

Gestionnaire de back office :

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

Spécialiste des opérations bancaires :

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires :

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back office marchés, responsable de back office grandes entreprises, res-

ponsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

Risques et contrôle

Analyste risques :

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

Contrôleur périodique/permanent :

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne...

Gestion administrative. – Logistique. – Immobilier

Gestionnaire administratif/secrétaire :

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative...

Technicien logistique/immobilier :

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité...

Responsable/animateur d'unité ou expert logistique :

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

Commercial

Chargé d'accueil et de services à la clientèle :

Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur...

Chargé de clientèle particuliers :

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...

Chargé de clientèle professionnels :

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...

Chargé de clientèle entreprises :

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels-associations, chargé de développement clientèle entreprises...

Conseiller en patrimoine :

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...

Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail) :

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...

Opérateur de marché :

Vendeur produits de marché (*sales*), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste...

Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers :

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique...

Informatique. – Organisation. – Qualité

Informaticien/chargé de qualité :

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode...

Responsable informatique/organisation/qualité :

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients SI, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode...

Juridique. – Fiscalité

Juriste/fiscaliste :

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal...

Contrôle de gestion

Contrôleur de gestion :

Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion...

Comptabilité

Technicien comptabilité/finances :

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable...

Spécialiste/responsable comptabilité/finances :

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier...

Ressources humaines

Technicien ressources humaines :

Gestionnaire paie/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier...

Spécialiste/responsable ressources humaines :

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paie/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social...

Marketing. – Communication

Gestionnaire marketing/communication :

Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché...

Spécialiste/responsable marketing/communication :

Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché...

Article 3.2

Positionnement des métiers repères dans la grille de classification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office											
Spécialiste des opérations bancaires											
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											
Contrôleur périodique/permanent											
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier											
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels											
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine											
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion											
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

Article 4

Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

Le nouveau système de classification repris dans le présent accord se substitue à tout autre dispositif ayant le même objet, et notamment à la classification des emplois mentionnée dans l'accord collectif national du 30 septembre 2003.

La conversion entre les nouveaux niveaux de classifications et les niveaux de classifications tels qu'ils résultaient de l'accord initial est réalisée au moyen de la grille de correspondance ci-dessous.

Cette grille de correspondance a vocation à s'appliquer lors de la bascule vers le nouveau système de classification, à date d'effet au 1^{er} janvier 2017, dans le respect de la grille présentée à l'article 3.2.

Ancienne grille de classification	Nouvelle grille de classification
Techniciens	Techniciens
T1	→ A
T2	→ B
T3	→ D
Techniciens Managers	
TM4	→ F
TM5	→ G
Cadres Managers	Cadres
CM6	→ H
CM7	→ I
CM8	→ J
CM9	→ K
CM10	→ K

Cette grille s'applique également, postérieurement à l'opération de bascule, à compter du 1^{er} janvier 2017, à tout contrat de travail ou avenant au contrat de travail, accord collectif, décision unilatérale ou usage faisant référence à l'ancien système de classification et n'ayant pas fait l'objet d'une actualisation avec le nouveau système de classification. Dans ce cadre, il est convenu que les niveaux C et D correspondent au niveau T3 et que les niveaux E et F correspondent au niveau TM4.

Article 5

Information des salariés

Les entreprises informent les salariés de leur niveau de classification tel qu'il résulte de la grille de correspondance fixée à l'article 4, ainsi que le métier repère auquel leur emploi est rattaché.

Cette information individuelle est réalisée par courrier pour l'ensemble des salariés.

Article 6

Garanties liées à la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

A l'occasion de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification, les salariés présents à la date de prise d'effet du présent accord bénéficient des dispositions suivantes.

Article 6.1

Contrat de travail

La mise en œuvre du nouveau système de classification ne peut avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération acquis de chaque salarié à la date de cette mise en œuvre.

A ce titre, le positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification issue du présent accord ne peut avoir pour effet de modifier les contrats de travail.

Article 6.2

Maintien de l'affiliation à l'AGIRC

Les salariés qui cotisent à l'AGIRC à la date de mise en œuvre du présent accord conservent le bénéfice de cette affiliation.

Article 7

Information des instances locales et nationale

Article 7.1

Dans l'entreprise

Le présent accord fait l'objet d'une présentation par l'employeur ou son représentant devant le comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel avant la date de prise d'effet prévue à l'article 8. Au cours de cette réunion, l'employeur ou son représentant communique le calendrier prévisionnel d'information individuelle des salariés.

A l'issue de la procédure d'information individuelle des salariés prévue à l'article 5, l'employeur présente un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 7.2

Niveau national

Un bilan d'application du présent accord est présenté aux organisations syndicales signataires au niveau de la branche dans les 12 mois suivant la date de sa mise en œuvre.

Article 8

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article 9

Révision ou dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 10

Dépôt et publicité

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

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

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

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Glossaire

Métier repère

Un métier repère est défini par les activités principales communes à un ou plusieurs emplois.
A chaque métier repère est associée une plage de classifications composée de différents niveaux.

Emplois types

Les emplois types sont des intitulés d'emplois fournis à titre illustratif d'un métier repère.

Emploi

L'emploi est défini localement par les entreprises. Il est constitué des missions et activités attendues par l'entreprise dans le cadre de son organisation de travail.

L'emploi est rattaché à un métier repère et un seul. Il a vocation à être accueilli dans la plage de classifications de celui-ci.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 25 JUIN 2004

RELATIF À LA CARRIÈRE DES SALARIÉS

NOR : ASET1651010M

Entre :

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

SNP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objectif de réviser les articles 1^{er}, 6, 8, 9, 10 et 13 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel en date du 26 septembre 2016 sur le système de classification, laquelle rend nécessaire l'adaptation de certains articles de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »

Le contenu de l'article 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans

les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ».

Article 2

Modification de l'article 6 « Promotion »

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égal à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1 223,60 € brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C ;
- 1 223,60 € brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D ;
- 760,90 € brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ;
- 760,90 € brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F.

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égal à 35 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est proratisé pour les salariés à temps partiel ».

Article 3

Modification de l'article 8 « Garantie salariale »

A la première phrase, les mots « de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi » sont remplacés par « du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification ».

Article 4

Modification de l'article 9 « Période d'essai »

Le contenu de l'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de périodes d'essai prévues ci-après ne visent que les salariés recrutés en CDI, la situation des salariés liés par un CDD étant régie par les règles légales spécifiques en vigueur.

Les durées applicables sont les suivantes :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G), la période d'essai est de 3 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K), la période d'essai est de 4 mois.

En cas d'arrêté d'extension du présent avenant et de l'accord du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés, la période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, pour une durée au plus égale à la durée initiale ».

Article 5

Modification de l'article 10 « Préavis »

Le contenu de l'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de préavis suivantes doivent être respectées pour les salariés en contrat à durée indéterminée au terme de la période d'essai.

10.1. Démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) : 1 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de démission court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

10.2. Licenciement

Le préavis de licenciement est fixé comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) :
 - ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
 - ancienneté de 2 ans et plus : 2 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de licenciement débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié ».

Article 6

Modification de l'article 13 « Demande de révision et dénonciation »

Le contenu de l'article 13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires ».

Article 7

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 8

Dépôt et publicité de l'avenant

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

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

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} OCTOBRE 2016

NOR : ASET1651016M
IDCC : 468

Entre :

FEC

D'une part, et

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointements mensuels pour les employés

A compter du 1^{er} octobre 2016, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA MENSUEL conventionnel 2016
1	–	1 467
2	–	1 471
2	2	1 481
3	–	1 506
3	2	1 526
4	–	1 546
4	2	1 556
5	–	1 586
5	2	1 596

Article 2

Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

A compter du 1^{er} octobre 2016 il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA MENSUEL conventionnel 2016
6	–	1 733
7	–	1 934

Article 3

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3151. – **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

ACCORD DU 25 MARS 2015

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE VACANCES

AU 1^{ER} MARS 2015

NOR : ASET1651017M

IDCC : 3151

Entre :

UPC

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 :

Article 1^{er}

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 25 mars 2015 sera, pour les 3 catégories, ouvriers, ETDAM et cadres de : 1 %.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1^{er} mars 2015.

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les 3 catégories de personnels ouvriers, ETDAM et cadres est revalorisée de 50 € et se trouve ainsi portée à 1 980 €.

Elle est attribuée au *prorata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Extension

Les articles 1^{er} et 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires minima conventionnels « Ouvriers » 2015

Salaires minima mensuels

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2015	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2015 (+ 1 %)
130	1 624,22	1 640,47
145	1 654,19	1 670,73
155	1 674,20	1 690,94
160	1 684,17	1 701,02
170	1 704,16	1 721,20
185	1 776,11	1 793,87
205	1 957,74	1 977,32

Grille des salaires minima conventionnels « ETDAM » 2015

*Rémunérations annuelles minima, y compris primes fixe et additionnelle
y compris variable hors gratification et prime de vacances*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2015	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2015 (+ 1 %)
150	18 553,65	18 739,19
155	18 722,57	18 909,80
160	18 915,62	19 104,77
165	19 132,81	19 324,14
170	19 373,83	19 567,57
175	19 639,42	19 835,81
180	19 928,85	20 128,14
185	20 242,57	20 444,99
190	20 580,55	20 786,36
195	20 942,68	21 152,11
200	21 328,79	21 542,07
205	21 738,73	21 956,11
210	22 173,09	22 394,82
215	22 631,60	22 857,91

COEFFICIENT	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2015	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2015 (+ 1 %)
220	23 106,33	23 337,39
225	23 613,23	23 849,36
230	24 144,29	24 385,73
235	24 699,17	24 946,16
240	25 277,88	25 530,65
250	25 904,25	26 163,30

Grille des salaires minima conventionnels « Cadres » 2015

*Rémunérations annuelles minima, y compris variable
hors gratifications et prime de vacances*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2015	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2015 (+ 1 %)
260	30 762,92	31 070,55
270	31 945,90	32 265,36
280	33 128,87	33 460,16
300	35 495,93	35 850,88
305	36 087,42	36 448,29
325	38 453,38	38 837,91
400	47 327,89	47 801,17

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT N° 1 DU 27 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 22 JUIN 2009

RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1651006M

IDCC : 43

Entre :

FICIME

FFSCM

UFCC

SNCI

OSCI

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les

années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.

L'intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s'agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d'associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Ces deux mécanismes sont les fondements de l'épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent, d'une part, de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et, d'autre part, de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d'information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale sont l'objet de cet accord.

TITRE I^{ER}

CLAUSES COMMUNES

Article 1^{er}

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (CCNIE n° 3100).

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERCOI, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 3

Désignation de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe Malakoff Médéric et son partenaire BNP Paribas SA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Article 4

Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Malakoff Médéric informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

Article 5

Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 6

Force de l'accord

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur la participation, le PEI ou le PER-COI ne peuvent déroger de façon moins favorable aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

TITRE II

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

Article 1^{er}

Calcul de la réserve de participation

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions du titre II et IV du livre III de la III^e partie (législative et réglementaire) du code du travail.

Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite « formule légale ». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite formule « dérogatoire » sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux de la formule « légale ».

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa réserve spéciale de participation.

Option 1. – Formule légale :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Option 2. – Formule dérogatoire :

Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme prévisibles dès le 1^{er} jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2 B \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

- est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise :
 - soit, au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - soit, au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

- soit, à 50 % du bénéfice net fiscal ;
- ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation :

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :

- 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés ;
- 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise comprend au moins 1 salarié, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

Article 3

Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires

Règles de répartition des droits

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :

- soit uniformément ;
- soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de

suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail ;

– soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle ;

– soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte. En conséquence :

– une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ; et

– une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4

Dispositifs de gestion des droits des bénéficiaires

Les droits attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :

– soit, sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré ;

– soit, sur le PEI et/ou le PERCOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.

Toutefois chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la prime de participation attribuée.

Rappel :

– les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire ;

– les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant :

- le montant individuel de la prime de participation attribuée ;
- les options offertes (affectation PEI ou PEI/PERCOI et perception immédiate) ;
- le délai dont il dispose pour faire connaître son choix ;
- les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.

A partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix. Le courrier est présumé être reçu à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la date de son édition.

Illustration :

- J : date d'édition du courrier d'information ;
- J + 7 : date présumée de réception du courrier ;
- J + 22 : date limite de retour du choix retenu par le bénéficiaire (le cachet de la poste faisant foi).

A l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire, sa prime de participation sera automatiquement affectée comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme », désigné par le plan comme le fonds par défaut,

et ce quelle que soit la formule (légale ou dérogatoire) de calcul de la participation.

Article 5

Modalités d'attribution des droits

Date de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de la participation ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
- la date de disponibilité des droits ;
- les cas de déblocage anticipés ;
- les modalités d'affectation de ses droits, à défaut de choix d'utilisation formulés dans les délais, et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

Article 6

Exigibilité des droits des bénéficiaires

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous.

Affectation des droits sur le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En

dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

A l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le bénéficiaire peut, soit demander le rachat de tout ou partie de ses droits, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Affectation des droits sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) :

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;
- c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI/PERCOI)

La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquentes.

Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Article 7

Information des bénéficiaires

Information collective

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

- au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité ;
- à défaut aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

TITRE III

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intéressement ;
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI) ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PEI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement et les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises, rentrent dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3. Versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :

SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.

SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.

SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La com-

position cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.

SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS GESTION D'ACTIFS, société anonyme, au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20, *bis* rue La Fayette, Paris 9^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP PARIBAS Securities Services au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin à Paris 2^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multientreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :

- deux salariés porteurs de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des fonds SOREA ISR ;
- un salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des autres fonds SOREA.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21, rue Laffitte, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16, boulevard des Italiens, 75009 Paris, en sa qualité de teneur de comptes conservateur de parts au travers de son métier épargne & retraite entreprises.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 7^e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits ont été affectés dans le PEI, en cas de versements volontaires et/ou d'intéressement ;
- 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intéressement.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les six mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

A l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Article 6

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Epargne Entreprise.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.malakoffmederic-ee.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 7

Participants ayant quitté l'entreprise

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;
- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 8

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

TITRE IV

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuel (excédant la durée de 20 jours ouvrés/24 jours ouvrables) non pris ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PERCOI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement versé dans le PERCOI, rentre dans le plafond. Il en est de même pour la valeur monétaire des jours de repos ou de congés non pris affectés au PERCOI en l'absence de dispositif de compte épargne-temps dans l'entreprise.

La quote-part de participation, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps) et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3. Versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes d'intéressement ;
- les primes de participation ;
- les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un PEE/PEI ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises - FCPE - présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

Gestion libre : le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Gestion pilotée : le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un fonds actions, un fonds obligations, un fonds monétaire) selon une grille de répartition des placements prédéfinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ en retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en actions et obligations au profit des placements monétaires pour que – au plus tard 2 ans avant la sortie du plan – l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusifs l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.

SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.

SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.

SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE Action, Obligation, Monétaire ci-dessous :

SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier.

SOREA ISR Obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable.

SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. A défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62^e anniversaire.

Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte

conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la première valeur liquidative de la part des fonds suivant cette date.

Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant ;
- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS GESTION D'ACTIFS, société anonyme au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20, *bis* rue La Fayette à Paris 9^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP PARIBAS Securities Services, société anonyme au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin à Paris 2^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme ». désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multientreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :

- deux salariés porteurs de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des fonds SOREA ISR ;
- un salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des autres fonds SOREA.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21, rue Laffitte, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16, boulevard des Italiens, 75009 Paris, en sa qualité de teneur de comptes conservateur de parts au travers de son métier épargne & retraite entreprises.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les six mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;

c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le pré-

sident de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 6

Sortie du PERCOI

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

Article 7

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Epargne Entreprise.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.malakoffmederic-ee.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 8

Participants ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/PERCOI du nouvel employeur ;
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 9

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

Article 10

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 27 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2000
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
ET AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1651005M

IDCC : 43

Entre :

FICIME

FFSCM

UFCC

SNCI

OSCI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000, relatifs aux conventions de forfait annuel en jours.

Le présent avenant a pour objet la fixation de nouvelles dispositions conventionnelles d'accès direct en matière « de forfaits jours ». A défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, le forfait jours peut être mis en œuvre dans les entreprises de la branche dans les conditions définies dans le présent avenant.

Cet avenant a pour objet de satisfaire aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail telles qu'appliquées par les juridictions nationales. Il prévoit à cet égard un ensemble

cohérent de mesures, tant en ce qui concerne le temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des parties prenantes.

Il est rappelé que la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jours requiert l'accord écrit du salarié et fait impérativement l'objet d'un accord signé par les parties (contrat de travail ou avenant au contrat).

Le refus du salarié de signer cette convention ne remet pas en cause le contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

1. Salariés concernés

Les personnes visées sont les salariés ayant le statut de cadre en application des dispositions de la classification de la convention collective, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Mais également, les cadres dont les rythmes de travail ne peuvent épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

2. Durée du forfait annuel en jours

2.1. Période de référence

La période de référence est fixée à douze mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

2.2. Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité est fixé 214 jours.

2.3. Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à 214 jours peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

2.4. Incidence des absences

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels les salariés concernés ne peuvent prétendre.

2.5. Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé *pro rata temporis*, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année considérée.

En conséquence, les cadres ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet au titre de la période de référence verront leur nombre de jours travaillés, augmenté du nombre des jours de congés qu'ils n'ont pas acquis.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé *pro rata temporis*, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1^{er} janvier de l'année considérée à la date de rupture du contrat de travail.

En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail les jours de repos acquis et non pris à la date de rupture devront être payés.

3. Rémunération

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour effectuer la comparaison sont :

- le rachat des jours de repos ;
- les primes d'assiduité et d'ancienneté ;
- l'intéressement et la participation ;
- les primes liées aux conditions de travail (ex. : prime de froid, de danger) ;
- remboursement de frais professionnel ;
- les sommes qui bien que constituant des éléments de salaires sont expressément exclues de l'assiette de comparaison par la source juridique qui les institue ou par toute autre source juridique ; une telle exclusion constituant un avantage social ;
- les gratifications ou primes revêtant un caractère aléatoire, bénévole ou temporaire qualifiées encore de libéralités ;
- les primes professionnelles (ex. : prime de transport) ;
- les primes de vacances ;
- les primes et indemnités d'astreintes et de télétravail.

La mise en place d'un forfait annuel en jours ne doit pas conduire à une réduction de la rémunération annuelle globale du salarié.

4. Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

4.1. Temps de repos

Repos quotidien

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Les limites de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 12 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail de ces salariés doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos minimal quotidien de 12 heures, tel que prévu dans le présent article, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Il est toutefois constaté dans la branche que le repos hebdomadaire est en principe de 2 jours consécutifs ou non.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire principal est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

4.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, pendant le repos hebdomadaire, les jours de repos, les congés exceptionnels, les jours fériés chômés et les congés payés, l'employeur doit rappeler au salarié, qu'il n'y a pas d'obligation de répondre pendant ces périodes et doit rappeler à tout l'encadrement, qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé.

4.3. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion ;
- sa rémunération et sa classification.

Le salarié devra être informé, par tout moyen, de la date de l'entretien dans un délai permettant au salarié de préparer et structurer son entretien dans le respect des procédures internes en vigueur dans l'entreprise.

Un compte rendu écrit de l'entretien sera établi et remis au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours. Il devra être signé par l'employeur et le salarié.

Un ou plusieurs entretiens supplémentaires seront mis en œuvre le cas échéant par le responsable hiérarchique dans le cadre du dispositif d'alerte prévu à l'article 4.4 ou en cas de besoin exprimé par le salarié, l'employeur ou les représentants du personnel à la demande du salarié.

4.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Si le salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficultés portant sur des aspects d'organisation ou de charge de travail ou en cas de difficultés liées à l'isolement professionnel du salarié, ce dernier à la possibilité d'émettre par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant qui recevra le salarié dans les huit jours et formulera par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi. L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des délais et dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés, leurs motifs ainsi que les mesures et les délais dans lesquels elles ont été prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

5. Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois ou au plus tard de chaque trimestre par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli et signé, au service concerné, ou bien par le service concerné qui le remettra une fois dûment rempli et signé, au salarié selon l'organisation interne de l'entreprise. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées travaillées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos.

Ces dispositions ne remettent pas en cause, la pratique constatée dans la branche, de permettre la prise des congés payés et des jours de repos en demi-journées.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis par le salarié ou remis au salarié et contresigné.

Ce suivi est en tout état de cause assuré sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur qui a pour mission de vérifier l'amplitude journalière de travail du salarié.

En conséquence, le salarié doit remettre le document de contrôle à l'employeur.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

6. Jours de repos

Le nombre de jours de repos est déterminé par la différence entre le nombre de jours ouvrés et le nombre de jours prévu au forfait.

Le nombre de jours ouvrés est déterminé par la différence entre le nombre de jours calendaires de l'année considérée et, les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés tombant un jour travaillé et le nombre de jour de congés payés.

Ce nombre est donc variable chaque année et doit être communiqué aux salariés au début de chaque année.

Ces journées de repos supplémentaires pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation du chef d'entreprise ;
- pour les jours restants, à l'initiative du chef d'entreprise.

Ces journées de repos pourront être affectées, pour moitié, à un compte épargne-temps.

A titre d'exemple, pour un salarié soumis à un forfait annuel de 214 jours et pour une année comptant 365 jours et 8 jours fériés tombant un jour travaillé dans l'entreprise et 104 samedis et dimanches, le calcul est le suivant :

365 (jours)
– 104 (samedis et dimanches)
– 25 jours de congés payés
– 8 (jours fériés tombant un jour travaillé)
= 228 (jours)
228 – 214 = 14 (jours de repos)

Les jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires...), les absences non récupérables (liées par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier – sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable – de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

7. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

8. Portée de l'avenant

Le présent avenant emporte révision des dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000 sur la réduction du temps de travail.

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées et demeurent en vigueur.

9. Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

10. Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2017 ou, si elle intervient postérieurement, à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
MÉDIATEURS SOCIAUX DU TRAVAIL
(Salariés saisonniers)

ACCORD DU 8 JUIN 2016
RELATIF AUX MÉDIATEURS SOCIAUX DU TRAVAIL
ET AUX INTERVENANTS ATELIERS DROITS ET DEVOIRS POUR LES SALARIÉS SAISONNIERS
(PAYS LANDES NATURE CÔTE D'ARGENT)

NOR : ASET1651007M

Entre :

UMIH Landes

MEDEF Landes

SDHPA Landes

UNAT Aquitaine

D'une part, et

CFDT Landes

CFTC Landes

FO Landes

CFE-CGC Landes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires tiennent à rappeler dans un premier temps leur profond attachement à un dialogue social constructif entre partenaires sociaux ainsi qu'aux nouvelles règles de négociation posées par la loi du 4 mai 2004 en ce qu'elles donnent justement un nouvel élan à la négociation collective de travail et dynamisent les relations sociales dans les entreprises.

Ils considèrent que ces dispositions se doivent d'être appliquées scrupuleusement à l'ensemble des niveaux de négociations entre les organisations représentatives de manière à appréhender et transcrire ensuite conventionnellement les besoins exprimés dans les entreprises par les employeurs et les salariés.

Dans cette optique, et dans l'esprit du paritarisme prud'homal, les partenaires sociaux souhaitent, par le biais du présent accord, favoriser le dialogue social et le règlement des conflits qui pourraient survenir entre les employeurs et les salariés saisonniers de leur entreprise à travers la création d'intervenants dans des ateliers « droits et devoirs » et de médiateurs sociaux du travail.

Cette approche se veut complémentaire des actions conduites par les instances préexistantes (conseil des prud'hommes, inspection du travail, notamment) et vise à mettre en place une démarche préventive et pédagogique qui puisse renforcer les actions des dites instances.

I. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel saisonnier et aux employeurs, quel que soit leur secteur professionnel, exerçant leurs activités dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent.

Cette délimitation s'explique par la présence d'une forte saisonnalité dans l'emploi, notamment dans les services et l'agroalimentaire et par la présence dans ce pays des lieux d'accueil des saisonniers où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

II. – Pilotage et suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

a) D'un comité de pilotage qui aura en charge de fixer les orientations et de dresser le bilan annuel de l'action. Ce comité est composé, entre autres, d'un représentant par organisation syndicale représentative d'employeurs et de salariés ainsi que de l'UT 40 de la DIRECCTE Aquitaine (UT 40) ;

b) D'un comité de suivi chargé de la mise en place et du suivi du présent protocole d'accord. Ce comité est composé d'un représentant par organisation signataires du présent accord, du directeur de l'UT qui peut se faire représenter par toute personne de son choix.

Un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (LNCA) pourra être associé, avec voix consultative, aux travaux des comités pour apporter des éclairages sur la saisonnalité du territoire.

III. – Désignation des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires.

Ils interviennent en binômes : les délégations paritaires seront composées d'un représentant salarié et d'un représentant patronal par séquence d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent chacune à désigner un ou des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail dans les conditions susvisées ainsi qu'à pourvoir au plus vite à leur éventuel remplacement.

La préparation et la désignation effective des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail se dérouleront au sein d'un comité de pilotage qui se réunira de manière expresse à l'initiative des organisations signataires.

IV. – Compétence des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

a) Les intervenants « droits et devoirs » sont compétents pour fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du code du travail. Ils interviennent dans le cadre du programme d'information et de prévention mis sur pied par le Pays LNCA dans les lieux d'accueil des saisonniers.

Ils assureront la diffusion et la promotion des documents diffusés par les services de l'inspection du travail relatifs aux emplois saisonniers ;

b) Les médiateurs sociaux du travail sont compétents pour entendre et conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier et ce, quelle que soit l'activité de l'entreprise. Les salariés non saisonniers ne relèvent pas de leur compétence.

Il est toutefois précisé en effet que cette action ne constitue nullement un préliminaire obligatoire dont l'absence entraînerait la nullité de toute procédure prud'homale future.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction d'écoute, recueillent la parole des parties opposées par le différend exposé. Ils participent à évacuer la charge émotionnelle et subjective d'une situation de tension sociale. Ils cherchent à recréer un espace de parole entre les parties afin que la lecture du droit soit faite dans un climat dépassionné et objectif.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction de conseil, expliquent le droit qui s'applique à la situation qui leur est exposée et aident les parties opposées par le différend à trouver une solution conforme au droit. En cas de non-aboutissement de la médiation, les médiateurs ne peuvent directement prendre en charge la défense des parties concernées mais leur indiquent les diverses procédures possibles pour régler le différend.

La mission engagée par les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail ne modifie en aucune façon les compétences et les conditions d'exercice des services de l'inspection du travail tant en matière d'information, de conseil, de conciliation ou de contrôle.

V. – Installation des médiateurs sociaux du travail et des intervenants « droits et devoirs »

Le comité de suivi veillera à la mise en place d'une information pour les nouveaux médiateurs sociaux du travail et intervenants « droits et devoirs ». Il pourra notamment faire appel aux compétences des conseillers prud'homaux salariés et employeurs des conseils des prud'hommes des Landes et sur les services du pôle travail de l'UT 40, pour le volet réglementaire et juridique de ladite information.

L'UT 40 mettra à disposition des médiateurs sociaux du travail, pendant la période des permanences des saisonniers, un contact téléphonique facilité pour fournir des renseignements juridiques aux intervenants « droits et devoirs » et aux médiateurs sociaux du travail. Les renseignements ainsi transmis ne pourront toutefois pas valoir engagement de l'UT 40 dans la résolution du différend exposé et traité par les médiateurs.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au Pays LNCA. A la demande des médiateurs sociaux du travail, les services de l'UT 40 pourront être saisis par courriel de la situation de médiation.

VI. – Moyens d'action des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail siègeront chaque fois que nécessaire dans les lieux d'accueil des saisonniers, sur la base d'un planning prévisionnel de présences, établi préalablement et joint en annexe au protocole.

Les rencontres auront lieu après rendez-vous téléphonique, en la seule présence des salariés saisonniers, de leur employeur et des deux médiateurs du travail salarié et employeur. Les rencontres pourront se tenir soit dans les lieux d'accueil des saisonniers, soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

VII. – Indemnisation des intervenants « droits et devoirs » médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacements, sur justificatifs, sera assuré pour la saison 2016 par le PLNCA. Le taux de remboursement sera forfaitairement de 0,45 € du kilomètre parcouru et de 15,25 € par repas pris dans le cadre des interventions.

VIII. – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature ; il est conclu pour la durée de la saison 2016. Un bilan sera effectué par le comité de pilotage à la fin de la saison pour décider éventuellement des ajustements nécessaires en vue de sa reconduction l'année suivante.

IX. – Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par les parties diligentes auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail, en deux exemplaires pour enregistrement, dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

X. – Publicité de l'accord

Les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent par ailleurs à assurer la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents respectifs.

Fait à Mont-de-Marsan, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 112 DU 27 JUILLET 2016
RELATIF À L'INTÉGRATION DU CDD SPÉCIFIQUE**

NOR : ASET1651009M

IDCC : 2511

Entre :

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Prenant acte de la loi visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale du 27 novembre 2015, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1^{er}

Dans l'article 4.7 de la CCNS relatif aux dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée, il est ajouté un article 4.7.3 ainsi rédigé :

« 4.7.3. Contrat à durée déterminée spécifique

Le contrat à durée déterminée dit "spécifique" est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport.

Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement.

L'article 4.7.3 n'est pas applicable aux salariés relevant du chapitre XII pour lesquels le régime du CDD spécifique est défini par les articles 12.3 et suivants de la convention collective.

4.7.3.1. Salariés concernés

Les salariés visés par le CDD spécifique sont les sportifs et entraîneurs qui remplissent les conditions et définitions du code du sport.

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

- sportifs : le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ;
- entraîneurs : l'entraîneur professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport.

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...).

4.7.3.2. Conclusion du CDD spécifique

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 122-2 à L. 122-2-8 du code du sport.

Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
- 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

Il comporte également, conformément à l'article 4.2.1, les mentions suivantes :

- la nature du contrat ;
- la nationalité du salarié, et s'il y a lieu l'autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- le lieu de travail ;
- le groupe de classification ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les modalités de consultation de la convention collective sur le lieu de travail.

Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur apposent leur signature sur les trois exemplaires du contrat de travail précédée de la mention "lu et approuvé".

Le contrat de travail à durée déterminée est transmis par l'employeur au sportif ou à l'entraîneur professionnel au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Quelle que soit la date de signature, le contrat de travail à durée déterminée spécifique ne comporte pas de période d'essai.

Cette disposition ne remet pas en cause les périodes d'essai des contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 112.

4.7.3.3. Durée du contrat

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois.

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée inférieure à 12 mois dans les conditions suivantes :

- en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive ;
- en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive en cas de remplacement temporaire d'un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité.

Aucun salarié en CDD spécifique ne peut faire l'objet d'une mutation temporaire prévue à l'article L. 222-3 du code du sport.

Les modalités de rupture du CDD spécifique sont celles définies par le code du travail.

4.7.3.4. Classification

Le sportif est *a minima* dans le groupe 2 de la grille de classification de l'article 9.3.

L'entraîneur est *a minima* dans le groupe 4 de la grille de classification de l'article 9.3.

4.7.3.5. Maintien de salaire

Le maintien de salaire net prévu par l'article 4.3.1 de la convention collective s'applique sous condition d'ancienneté de 3 mois pour les sportifs et les entraîneurs embauchés en CDD spécifique ».

Article 2

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

PRÉAMBULE

Le deuxième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Aussi le présent chapitre prend-il en compte la protection des sportifs et entraîneurs professionnels face à la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en

définissant les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels – voire de chacun d'eux -, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure. »

Le troisième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Il prend en compte également le principe de garantie de l'équité des compétitions et le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité sportive impose, au sein d'un même sport professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de statuts qui justifie la mise en place d'accords sectoriels destinés à former partie intégrante du présent chapitre. »

Les autres dispositions du préambule restent inchangées.

Article 12.1

Champ d'application

L'article 12.1 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des sportifs et leurs entraîneurs pour exercer leur activité en vue de ces compétitions :

- soit au sein d'une ligue professionnelle au sens des articles L. 132-1 et suivants et R. 132-1 et suivants du code du sport ;
- soit au sein d'une fédération imposant la procédure prévue par L. 222-2-6 du code du sport ou toute procédure réglementaire prévue conformément à l'article L. 131-16 (3°) du code du sport, en vue de garantir l'équité des compétitions, sous condition d'être couvertes par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou par un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

Lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord sectoriel visé à l'article 12.2.1, les entreprises disposent d'un délai transitoire de 18 mois à compter de la mise en œuvre d'une des procédures obligatoires prévues ci-dessus, pour permettre l'engagement des négociations d'un tel accord, à condition d'en avoir informé le secrétariat de la commission sport professionnel. Pour les entreprises déjà soumises à l'une de ces procédures à la date de signature dudit avenant, le délai de 18 mois sera décompté à partir de la signature de l'avenant n° 112.

A cette période transitoire s'ajoute un délai de 24 mois pour aboutir à la conclusion dudit accord.

Pendant cette période, ces entreprises restent soumises aux dispositions du présent chapitre.

Dans le champ défini ci-dessus, les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs – y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréés – et à leurs entraîneurs.

Le présent chapitre s'applique également aux sportifs employés par les fédérations sportives en qualité de membres d'une équipe de France ainsi qu'à leurs entraîneurs qui les encadrent à titre principal. »

Article 12.2

Dispositif applicable

Le préambule de l'article 12.2 est supprimé.

Article 12.2.1

Accord sectoriel

Il est ajouté le préambule suivant à l'article 12.2.1 :

« Lorsqu'un accord sectoriel est conclu, sont applicables :

- les dispositions des chapitres 1^{er} à 3, 8 et 13 de la convention collective du sport ;
- les dispositions de l'article 12.8 ;
- les dispositions de l'article 12.6. »

Le 2^e tiret du deuxième alinéa de l'article 12.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« – traitant de l'ensemble des points suivants :

- les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 de la convention collective :
 - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport ⁽¹⁾ ;
 - la durée des contrats ;
 - le temps de travail ;
 - la santé, l'hygiène, la sécurité ;
 - la prévoyance ;
- les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
- le thème de l'article 12.4.2 ;
- les dérogations éventuelles qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du code du travail.

En l'absence d'un thème traité par un accord sectoriel, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Sauf dispositions prévues par accord sectoriel le permettant, les accords d'entreprise ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable. »

Le reste de l'article 12.2.1 est inchangé.

Article 12.2.2

Accords collectifs signés avant la signature de l'avenant n° 112

L'article 12.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords ayant valeur de convention collective et autres accords conclus antérieurement à la signature de l'avenant n° 112, ainsi que leurs avenants existants ou ultérieurs, ne sont pas soumis aux dispositions prévues par l'article 12.2.1.

Il s'agit de :

- la charte du football professionnel ;
- la convention collective du rugby professionnel ;
- la convention collective du basket professionnel ;
- l'accord collectif du cyclisme ;
- l'accord collectif du handball masculin 1^{re} division ;
- l'accord collectif du football fédéral ;
- l'accord collectif du rugby fédéral 1.

L'ensemble de ces conventions et accords sera désigné par le terme générique "accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2" dans les autres dispositions du présent chapitre.

(1) Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.

Les dispositions prévues par ces accords ne sont pas remises en cause par les dispositions de l'avenant n° 112. Lorsqu'une disposition prévue par cet avenant n'est pas traitée dans un accord collectif, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Ces accords et conventions sont soumis aux dispositions des articles 12.6 et 12.8 du présent chapitre et au chapitre VIII de la CCNS. »

Article 12.2.3

Dispositions spécifiques

Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions des articles 12.2, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

Si, dans un sport existe deux ou plusieurs accords collectifs définis par des champs d'application différents, les parties devront préciser dans le texte desdits accords (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de leur application.

Article 12.3

Définition du contrat de travail

L'article 12.3.1.1 est ainsi rédigé :

« Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport.

Il mettra à disposition ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent. »

L'article 12.3.1.2 est ainsi rédigé :

« L'entraîneur professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport.

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...) sans pouvoir être inférieure à la durée minimale prévue par l'article 12.7.1.3.1 ou à la durée minimale prévue par accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

La mission de l'entraîneur comprend accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure "employeur" (entrent dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle). »

Le premier alinéa de l'article 12.3.1.3 est rédigé ainsi :

« L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, seulement en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même pour les entraîneurs professionnels.

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.

L'employeur peut également être une fédération sportive lorsqu'elle salarie des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi que les entraîneurs qui les encadrent à titre principal. »

L'article 12.3.2.1 est ainsi rédigé :

« Le contrat à durée déterminée dit "spécifique" est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport. Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement. »

Dans l'article 12.3.2.2 est supprimé l'alinéa suivant : « Compte tenu des exigences des métiers de sportif et d'entraîneur et de l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum. »

L'article 12.3.2.3 est ainsi rédigé :

« Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- à titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.
- après le 1^{er} juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :
 - un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;
 - un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;
 - un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, titulaire d'un CDD spécifique, bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles ne pourront être que d'une année ».

Il est ajouté un article 12.3.2.4 intitulé « Période d'essai » ainsi rédigé :

« Les contrats de travail des sportifs, des sportifs en formation et des entraîneurs ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai, sauf dispositions prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 prévoyant cette période d'essai.

Cette disposition ne remet pas en cause les périodes d'essai des contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 112. »

Il est ajouté un article 12.3.2.5 intitulé « Mutations Temporaires » ainsi rédigé :

« Les mutations temporaires des sportifs ne sont autorisées qu'à titre gratuit, sauf dispositions contraires prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1. »

Les autres dispositions de l'article 12.3 restent inchangées.

Article 12.4

Conclusion du contrat de travail

L'article 12.4 est ainsi rédigé :

« Article 12.4.1

Etablissement du CDD spécifique

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport.

Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
- 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

Il comporte également, conformément à l'article 4.2.1, les mentions suivantes :

- la nature du contrat ;
- la nationalité du salarié, et s'il y a lieu l'autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- le lieu de travail ;
- le groupe de classification ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les modalités de consultation de la convention collective sur le lieu de travail.

Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur apposent leur signature sur les trois exemplaires du contrat de travail précédée de la mention "lu et approuvé".

Le contrat de travail à durée déterminée est transmis par l'employeur au sportif ou à l'entraîneur professionnel au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Article 12.4.2

Portée de la procédure fédérale en vue de garantir l'équité des compétitions

Lorsqu'une procédure fédérale est imposée aux entreprises en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-6 3° ou à l'article L. 222-6 du code du sport, un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 doit :

- faire explicitement référence à la procédure fédérale incluant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au champ des entreprises visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
- déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail. »

Article 12.7

Conditions de travail

L'article 12.7.1.3.1 est rédigé comme suit :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs visés par l'article 12.3.1.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à cette durée du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs visés par l'article 12.3.1.2 est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des contrats de travail en cours à la signature de cet avenant reste fixée à 17 h 30 jusqu'à leur renouvellement.

Toutefois un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut fixer une durée minimale de travail des entraîneurs professionnels inférieure pour les entraîneurs professionnels ne bénéficiant que d'une délégation limitée dans la gestion des sportifs.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours ».

Les autres dispositions de l'article 12.7 restent inchangées.

Article 4

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de réviser les dispositions prévues par l'article 12.2.1 de la convention collective du sport, dès le mois de septembre 2016 au sein de la commission sport professionnel.

Article 5

Le présent avenant est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 27 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/44

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 97 du 26 janvier 2016 relatif à la révision totale de la convention collective.....	110
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 71 du 4 avril 2016	143
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 4 du 17 décembre 2015 à l'accord du 1^{er} octobre 2009 relatif aux frais de santé.....	159
Protection sociale complémentaire en agriculture (Var) : accord du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC du Var	165

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 97 DU 26 JANVIER 2016

RELATIF À LA RÉVISION TOTALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1697241M

IDCC : 9651

Entre

FDSEA des Hautes-Pyrénées

Fédération départementale des CUMA des Hautes-Pyrénées

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires des Hautes-Pyrénées

D'une part, et

SDA CFDT

FNAF CGT

FDA CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de la convention collective

Les partenaires sociaux, ayant constaté la nécessité de réviser les dispositions de la convention collective départementale du 6 juillet 1972 des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des coopératives d'utilisateurs en commun de matériel agricole, des champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des exploitations de maraîchage et de productions légumières, étendue le 20 février 1973, ont convenu de procéder à une actualisation de l'ensemble des articles afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles. La méthodologie adoptée à cet effet a résidé dans une approche technique d'actualisation à droit constant dans le cadre de groupes de travail paritaires.

Le présent accord procède donc à la révision et l'actualisation du texte de la convention collective du 6 juillet 1972, en abrogeant les articles obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires ainsi que les avenants signés depuis son entrée en vigueur.

La réorganisation de la convention collective a entraîné une modification de la numérotation.

La version actualisée et consolidée de la convention collective se substitue au texte initial.

« Chapitre I^{er}

Champ d'application

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (entreprises individuelles, groupements ou sociétés) et les salariés, quelle que soit leur nationalité :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de champignonnières, de maraîchage et productions légumières ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole 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 ;
- des structures d'accueil touristique précisées par décret situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des entreprises de travaux agricoles et ruraux ;
- des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole.

Article 2

Apprentis

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage sont régis par les clauses de la présente convention collective dans la mesure où celles-ci ne sont pas contraires aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 3

Incidences sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération nette allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1^{er} et dont le siège social est situé sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées. Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties et même si des terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Chapitre II

Dispositions relatives à la négociation de la convention collective

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

En cas de dénonciation par application de l'article 6 ci-après, à défaut de la conclusion de nouvelles clauses conventionnelles, sauf accord des parties signataires visant la prolongation des dispositions dénoncées, celles-ci demeurent applicables dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 6.

Article 6

Révision et dénonciation

1. Révision

La présente convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) doit provoquer la réunion de la commission mixte.

2. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux articles L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont éventuellement jointes à la dénonciation.

Article 7

Droit de saisine au profit des organisations syndicales de salariés représentatives

Sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus dans le code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent demander l'inscription d'autres thèmes de négociation à l'ordre du jour d'une réunion annuelle, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative.

Article 8

Organisation de la négociation collective

Pour l'organisation de la négociation collective de la branche, et notamment pour les absences, le maintien des salaires, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux négociations, il est fait application de l'accord national modifié du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Chapitre III

Procédures d'interprétation et de conciliation

Article 9

Commission paritaire d'interprétation

Les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention seront soumises à la commission paritaire d'interprétation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission d'interprétation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'unité territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

Le résultat des réunions de la commission d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal sera :

- notifié par l'organisation ayant saisi la commission aux autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés ;
- annexé à la présente convention.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la négociation collective.

Article 10

Commission paritaire de conciliation

Les conflits collectifs du travail entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité territoriale Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission.

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'unité territoriale des Hautes-Pyrénées de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que les représentants des parties, lorsque celles-ci ont été convoquées.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties, dans les 15 jours suivant la réunion.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, ou de non-conciliation, est effectué conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2261-8, et D. 2231-2 du code du travail.

Article 11

Procédure légale de conciliation

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite ci-dessus ou, s'ils l'ont été, en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions du titre II du livre V de la 2^e partie du code du travail.

Article 12

Procédure conventionnelle de règlement de conflits individuels

Les conflits individuels survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 10 ci-dessus.

Chapitre IV

Liberté d'opinion. – Droit syndical et représentation du personnel

Article 13

Liberté d'opinion et droit syndical

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la 2^e partie du code du travail.

Dans ce cadre et sous la réserve de l'application des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou non à une confession, à un syndicat ou à une organisation politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, la classification, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement.

Article 14

Représentation syndicale

1. Délégués syndicaux interentreprises

Pour l'ensemble de la circonscription délimitée par le champ d'application de la présente convention collective, à savoir l'ensemble du département des Hautes-Pyrénées, chaque organisation syndicale signataire de la convention désignera deux délégués interentreprises titulaires et deux délégués suppléants.

Ces délégués pourront disposer, pour exercer leurs fonctions, de 15 heures par mois au maximum.

Le délégué, appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission, doit informer son employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure. Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspection du travail de la DIRECCTE.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si la désignation de celui-ci a été préalablement notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à l'inspection du travail de la DIRECCTE, à l'organisation patronale signataire de l'accord et à son employeur. La remise à l'employeur d'une simple lettre contre récépissé vaut également notification à l'égard de ce dernier.

L'organisation patronale signataire doit notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

2. Délégués syndicaux

Dans les exploitations occupant habituellement, au sens des dispositions des articles L. 2143-3, 4 et 6 du code du travail, au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les formes prévues à l'article D. 2143-4 du même code, un ou plusieurs délégués pour les représenter auprès de l'employeur. Il est fait, dans ce cas, application intégrale à leur égard, des dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail. Le délégué syndical d'entreprise bénéficie, notamment, dans l'exercice de ses fonctions, du crédit d'heures prévu aux articles L. 2143-13 à 19 dudit code.

En application des articles L. 2411-3, L. 2421-1, 7, 8 et 9 et L. 2412-2 du code du travail, l'employeur ne peut licencier un délégué syndical ou un ancien délégué syndical qu'après autorisation obtenue de l'inspecteur du travail, sur demande présentée dans les conditions et suivant les moda-

lités précisées par l'article R. 2421-1 du code du travail. Il devra en tenir informée l'organisation syndicale dont relève le délégué.

D'une façon générale, le délégué syndical dûment désigné bénéficie dans l'exercice de son mandat des garanties particulières accordées par la loi.

3. Section syndicale

Dans toutes les exploitations, quel qu'en soit l'effectif, chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 2142-1 du code du travail peut décider de constituer librement une section syndicale qui est chargée d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1 du code du travail.

Article 15

Délégués du personnel

Dans les exploitations répondant aux conditions d'effectif définies par les articles L. 2311-1, L. 2312-1 à 5 et L. 2312-8 du code du travail, soit ayant au moins onze salariés, des délégués du personnel sont élus conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 à 8 et R. 2312-1 à 3 dudit code. Ils ont les attributions et pouvoirs définis aux articles L. 2313-1 à 16 et R. 2313-1 et 2 du code du travail, qu'ils exercent suivant les modalités prévues par les articles L. 2315-1 à 12 et L. 2316-1 du code du travail et sous les garanties édictées par les articles L. 2421-3 et suivants et L. 2411-5 à 7 du même code.

Article 16

Comité d'entreprise

Les comités d'entreprise sont institués conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans toutes les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Les ressources de ces comités sont constituées, notamment, par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés.

A cette contribution patronale destinée au financement des activités sociales et culturelles doit s'ajouter la subvention de fonctionnement prévue par les articles L. 2325-12 et 43 du code du travail.

Chapitre V

Dispositions d'ordre général

Article 17

Emploi

1. Contrat à durée indéterminée

1) CDI à temps complet

Salarié auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail de 35 heures par semaine.

2) CDI à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, celui auquel l'employeur offre un emploi sur une base inférieure à la durée légale. Le contrat de travail des salariés permanents à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

La rémunération du salarié est mensualisée conformément à l'article L. 3242-1 sur la mensualisation.

3) CDI intermittent

Des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à 37 du code du travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 à 37 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Il mentionne obligatoirement :

- a) La qualification du salarié ;
- b) Les éléments de la rémunération ;
- c) La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- d) Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- e) La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

2. Contrat à durée déterminée

Les salariés peuvent être embauchés pour une durée déterminée pour exécuter des tâches précises et temporaires, conformément aux dispositions légales :

- en cas de remplacement d'un salarié ou du chef d'exploitation ou d'une entreprise ou de leur conjoint ;
- en cas d'accroissement temporaire d'activité ;
- pour des travaux saisonniers, travaux spécifiques parfaitement définis, pour toute la durée de leur exécution, travaux se renouvelant chaque année aux mêmes époques ;
- au titre des dispositions légales destinées à favoriser l'emploi.

Article 18

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention.

Les femmes bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 modifié sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Article 19

Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle,

de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail. D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent et adhèrent aux dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

Article 20

Emploi des travailleurs handicapés

1. Obligation d'emploi

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total. Différentes modalités permettent de satisfaire à cette obligation d'emploi.

A défaut, les employeurs peuvent s'acquitter de tout ou partie de leur obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

2. Droits et garanties des travailleurs handicapés

La personne handicapée travaillant en milieu ordinaire de travail possède la qualité de salarié et bénéficie en conséquence des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afférentes à ce statut. Toutefois des dispositions spécifiques du code du travail tiennent compte du handicap dans différents domaines, notamment en matière :

- d'apprentissage ;
- de formation professionnelle ;
- de visites médicales ;
- d'aménagement des horaires, des locaux, des postes de travail, des machines et outillages.

L'Etat et l'AGEFIPH accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

3. Négociation de branche

Conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail, les mesures relatives à l'emploi des travailleurs handicapés font l'objet d'une négociation triennale sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Article 21

Formation professionnelle

Les salariés agricoles peuvent bénéficier des dispositions relatives à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles et notamment à l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle en agriculture.

En cas de difficultés, la DIRECCTE sera prise comme arbitre.

Lors du retour, l'employeur peut exiger un certificat d'assiduité.

Article 22

Formation professionnelle des jeunes de moins de 18 ans

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer du 1^{er} octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre une réduction des congés payés.

Article 23

Régime de retraite complémentaire Régime de prévoyance et complémentaire santé

1. Retraite complémentaire

Pour les salariés non cadres, les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention doivent adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), groupe AGRICA, dont le siège social se trouve 21, rue de la Bienfaisance 75782 Paris Cedex 8.

Les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002 peuvent rester affiliées à l'AG2R.

2. Prévoyance

En cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de toute origine, d'invalidité absolue et définitive ou de décès, les salariés non cadres employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention bénéficient des dispositions de l'accord paritaire de prévoyance comprenant une garantie décès, une garantie incapacité temporaire et une garantie incapacité permanente du 6 février 2007 modifié figurant en annexe III de la présente convention.

3. Complémentaire santé

Les salariés non cadres, employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention bénéficient de l'assurance complémentaire frais de santé prévue par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance révisé par l'avenant 4 du 15 septembre 2015.

Cet avenant est annexé à la convention collective (annexe IV).

Article 24

Prévoyance des TAM et cadres

Les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise, visés par la présente convention, sont obligatoirement affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles conformément à la convention collective du 2 avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 octobre 1953.

Chapitre VI

Dispositions relatives à l'embauche

Article 25

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés ni admis à aucun titre dans les exploitations, entreprises ou établissements agricoles, avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les adolescents de plus de 14 ans, effectuent, pendant les périodes de vacances scolaires d'une durée minimale de 14 jours, des travaux légers dans les strictes conditions définies par le code rural.

Article 26

Période d'essai

L'engagement définitif d'un salarié n'intervient qu'à l'expiration d'une période d'essai ; en conséquence, sauf accord écrit entre les parties, portant dispense de la période d'essai, tout engagement est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1. Contrat à durée déterminée

Contrat dont la durée initialement envisagée est au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.

Contrat dont la durée initialement envisagée est supérieure à 6 mois : 1 mois.

2. Contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai des salariés non cadres est fixée ainsi qu'il suit :

- pour les niveaux de 1 à 3 : 1 mois ;
- pour le niveau 4 et techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il est embauché.

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux articles L. 1221-25 et 26 du code du travail. Elle n'ouvre droit à aucune indemnité.

Article 27

Réintégration et priorité d'embauche

1. Maladies et accidents non professionnels

Le contrat de travail du salarié qui interrompt son activité pour cause de maladie ou accident non professionnel est suspendu pendant la durée de cette interruption. Le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi pendant 3 mois.

2. Maladies professionnelles et accidents du travail

Le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt ainsi provoqué, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

3. Accidents du trajet

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause d'accident du trajet, sous réserve que son état physique dûment constaté par un médecin du travail lui permette de reprendre son activité antérieure, sera réintégré dans son ancien emploi ou un emploi équivalent.

4. Maternité

La salariée qui a suspendu le contrat de travail pour cause de maternité est réintégrée de plein droit dans son emploi, conformément aux dispositions des articles L. 1225-16 à 28 du code du travail.

5. Service national actif

Le service national obligatoire est suspendu pour les jeunes gens nés après le 31 décembre 1978. Il subsiste la possibilité d'un service national actif garantissant les droits du salarié intéressé à réintégration – articles L. 3142-71 et suivants du code du travail.

Chapitre VII

Classification des emplois

Les salariés, hommes ou femmes, des exploitations et entreprises visées par la présente convention, sont classés en catégories définies ci-après auxquelles sont affectés des niveaux et des échelons.

Article 28

Ouvriers et employés

Niveau 1. – Echelon 1. – Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation. – 1 ^{er} échelon	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière.</p> <p>Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p> <p>Le salarié n'utilise pas, même occasionnellement d'engin à traction moteur.</p> <p>Après 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – manœuvre ; – travaux simples d'entretien : plein de carburant, graissage des outils motorisés ou pas ; – aide aux récoltes ; – vendangeur-coupeur ; – aide à la mise en place de plants, fruits, légumes et tabac ; – lavage, triage et conditionnement des fruits, légumes et tabac ; – castreur de maïs ; – aide à l'alimentation du bétail ; – aide à la traite ; – chargeur et ramasseur de volailles ; – abattage et plumage ; – aide à la transformation ; – petits entretiens et services dans l'agro-tourisme.
Niveau 1. – Echelon 2. – Emploi d'exécutant	
Aide d'exploitation. – 2 ^e échelon	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.</p> <p>Salarié(e) qui œuvre avec dextérité à partir de consignes précises l'emploi défini à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>Salarié(e) ayant 6 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et/ou de véhicules attelés de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur les plans économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – idem aide d'exploitation – 1^{er} échelon ; – contrôle et assure l'entretien élémentaire des matériels nécessaires à l'exécution de son travail.

Niveau 2. – Echelon 1. – Emploi spécialisé	
Ouvrier spécialisé. – 1 ^{er} échelon	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant des tâches plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage et nécessitant une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple.</p> <p>Le salarié peut conduire des tracteurs et des engins à traction moteur, des outils portés ou attelés.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.</p> <p>Après 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés, débutant assurant des travaux spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réglage, entretien courant et vérification journalière des matériels motorisés ou non et des bâtiments selon des consignes données ; – conducteur de tracteur ; – réglage de l'arrosage ; – tailleur de vigne, vendangeur-porteur ; – aide-arboriculteur, taille et éclaircissage des arbres fruitiers ; – aide-vacher ; – aide-berger ; – aide-porcher ; – aide-gaveur ; – aide en élevage de lapins ; – découpe de volailles ; – participation à la préparation des conserves ; – salarié en agro-tourisme participant à la préparation des repas ; – employé de bureau pouvant établir des factures et des bulletins de salaire ; – CUMA et ETARF : débutant dans la conduite automoteurs, bras hydraulique, engins de terrassements, de nivellement, épandage de solution azotée.
Niveau 2. – Echelon 2. – Emploi spécialisé	
Ouvrier spécialisé – 2 ^e échelon	
<p>Définition</p> <p>Même définition que pour l'ouvrier spécialisé 1^{er} échelon.</p> <p>L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p> <p>Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.</p> <p>Salarié ayant 1 an maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 12 mois d'expérience continue (ou 2 campagnes pour les salariés sous contrat à durée déterminée) maximum dans le niveau 2, échelon 1</p> <p>Salarié titulaire du permis poids lourd</p> <p>Salarié capable d'organiser son travail quotidien sous l'autorité d'un responsable, pouvant effectuer occasionnellement tous travaux non spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – idem ouvrier spécialisé – 1^{er} échelon ; – surveillance de séchoirs à céréales.

Niveau 3. – Echelon 1. – Ouvrier qualifié – 1 ^{er} échelon	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).</p> <p>Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p> <p>Après 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié capable d'organiser seul son travail hebdomadaire en fonction d'instructions pouvant être appelé à effectuer occasionnellement toutes tâches et tous travaux non spécialisés.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise immédiate des mesures qui s'imposent ; – interprétation des étiquettes des produits sanitaires et phytosanitaires, préparation et exécution des traitements (sauf pour CUMA et ETARF) ; – tous travaux de préparation de sols et semis ; – vacher ; – berger ; – porcher ; – gaveur ; – préparation des commandes ; – livraison, vente, responsable des encaissements ; – employé de bureau, capable d'établir les déclarations sociales et de TVA ; – CUMA et ETARF : débutant en conduite de super lourd, débutant dans l'activité d'épandage d'ammoniac agricole, capable d'assurer seul une réparation ou remise en état simple du matériel, pouvant assurer l'entretien des bâtiments d'exploitation ; – maraîchage et productions légumières : récolte mécanique, livraisons au moyen de véhicules routiers d'un tonnage (PTAC) inférieur à huit tonnes.
Niveau 3. – Echelon 2. – Ouvrier qualifié. – 2 ^e échelon	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large.</p> <p>Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.</p> <p>Salarié ayant 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 3, échelon 1.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – idem technicien qualifié – 1^{er} échelon ; – organisation de chantiers, conduite d'un atelier de production ou d'une culture à partir d'instructions ; – CUMA et ETARF : salarié titulaire du certificat d'aptitude à l'application des produits antiparasitaires et phytosanitaires et à l'interprétation des étiquettes.

Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés	
Echelon 1	
<p>Définition</p> <p>Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Après 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié capable d'assurer seul et avec initiative une réparation ou remise en état complexe du matériel, ayant suivi une formation à la demande de l'employeur ou du salarié, ayant de l'expérience dans l'entreprise.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – suivi, entretien et réparation d'un parc matériel ; – chauffeur hautement qualifié ; – travaux viticoles de réglage des appareils de traitement ; – vacher, berger, porcher, gaveur hautement qualifiés ; – chef cuisinier d'une ferme-auberge ; – emploi de bureau qualifié, jusqu'à l'enregistrement des opérations diverses de fin d'exercice, sous le contrôle d'un expert-comptable.
Echelon 2	
<p>Définition</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Mêmes dispositions qu'à l'échelon 1 avec en plus la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite des activités économiques de l'exploitation.</p> <p>CUMA et ETARF : salarié ayant 18 mois d'expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau 4, échelon 1, capable d'assurer seul une réparation ou remise en état très complexe du matériel.</p> <p>Salarié capable d'organiser le planning des chantiers en l'absence de l'employeur, d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.</p>	<p>Quelques exemples illustrant la définition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chauffeur principal d'engins ; – gestion, entretien et réparation d'un parc matériel ; – chef cuisinier d'une ferme-auberge.

Article 29

Gardiens de troupeaux en estive

Niveau 1 : aide gardien de troupeaux

Salarié débutant, sans qualification.

Salarié effectuant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Le salarié peut utiliser des machines préréglées et de maniement simple.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau 2 : gardien de troupeaux

Echelon 1

Salarié assurant :

- la surveillance des cheptels transhumants ;
- la surveillance des boiteries, de la toux, des yeux et plus généralement de l'état général des animaux ;
- l'exécution du plan de rotation des animaux sur les quartiers de l'estive ;
- la tenue quotidienne du cahier d'estive ;
- la distribution de sel, accompagné.

Salarié capable de détecter les animaux malades ou toute autre anomalie, notamment au moment de la mise bas afin d'en informer son supérieur ou le chef d'exploitation en temps utile ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Salarié ayant une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail sur l'estive.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2

Gardien de troupeau échelon 1, effectuant également la surveillance et l'entretien courant des équipements de l'estive (clôtures, points d'abreuvement...) selon les consignes données.

Salarié pouvant participer à l'exécution de soins préalablement définis.

Salarié assurant la distribution du sel, selon les consignes données.

Niveau 3

Echelon 1

Salarié devant, outre la surveillance et l'entretien des équipements de l'estive, selon les instructions qui lui sont données :

- assumer les soins de base aux animaux pour les ovins et caprins ;
- évaluer les anomalies, en prévoir les conséquences et prendre les dispositions pour faciliter l'intervention des soins, pour les bovins et équidés.

Salarié responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, sachant prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particu-

lières rencontrées sur le terrain : salarié sachant prendre l'initiative d'appeler directement le vétérinaire ou un mécanicien en cas de besoin.

Dans l'exécution de ses tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les animaux, et déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer.

Echelon 2

A partir de la 4^e saison au N3 sur la même estive, le gardien passe automatiquement à l'échelon 2.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.

Emplois qui correspondent au référentiel technique du BEPA.

TAM. – Gardien de troupeau hautement qualifié

Salarié ayant des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant une autonomie sur la définition des moyens d'exécution du travail dans le cadre de directives générales et la prise de décisions techniques en cours d'exécution des travaux (ex. : décision des différents lieux de pacage, soins en autonomie, décision de fin d'estive...).

Salarié intervenant sans surveillance ni contrôle de l'exécution du travail. Les contrôles sont effectués sur les objectifs ou sur les résultats attendus dans l'exécution des tâches, le comptage préalable des bêtes ayant été effectué de manière conjointe.

Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel.

Salarié participant en outre à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrements des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.

Article 30

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau 1 : techniciens et agents de maîtrise

Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Exemples :

Participation aux choix techniques des cultures et/ou propositions sur ces choix :

- semences, produits de traitement, processus de cultures, itinéraire cultural ;
- participation aux choix techniques des élevages et/ou propositions sur ces choix.

Echelon 2 : technicien, agent de maîtrise

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Exemples :

- conduite technique des cultures en autonomie ;
- conduite technique des élevages en autonomie.

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuelle fournis.

Exemples :

- conduite [technique et humaine] des cultures en autonomie ;
- conduite [technique et humaine] des élevages en autonomie ;
- chef de chai, chef d'atelier, chef de chantier.

N.B. – Ce niveau d'emploi (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Niveau 2 : techniciens et agents de maîtrise

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Exemples :

- conduite et responsabilité techniques des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité techniques des élevages en autonomie ;
- participation à des choix de gestion technique...

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Exemples :

- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des élevages en autonomie ;
- responsable de chai, d'atelier, de chantier ;
- participation à des choix de gestion.

N.B. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Article 31

Cadres

Niveau 1 : cadre d'exploitation

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il peut embaucher par délégation écrite de son employeur ou son supérieur hiérarchique.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Niveau 2 : cadre de direction

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

N.B. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Article 32

Raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

Les tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification figurent à l'annexe II de la convention collective.

Chapitre VIII

Rémunérations

Article 33

Rémunération

La rémunération des salariés agricoles ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la grille de salaires, figurant en annexe I de la présente convention, et correspondant à la classification de l'emploi.

Pour les gardiens de troupeaux en estive la convention de forfait comprend 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

Article 34

Salaire des jeunes ouvriers et apprentis

1. Jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- 80 % avant 17 ans ;
- 90 % entre 17 et 18 ans.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés perçoivent le salaire des adultes. En outre, conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail, cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Au-dessus de 18 ans, les jeunes salariés sont considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

2. Apprentis

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	POURCENTAGE DU SMIC SELON L'ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

Formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment (art. R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du travail) : majoration de 15 points du taux de rémunération du dernier semestre de la durée normale définie par les articles L. 6222-7 à 10, 14, 15, 19 et R. 6211-6 du code du travail.

(En pourcentage.)

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	MOINS DE 18 ANS	DE 18 ANS à moins de 21 ans	21 ANS ET PLUS
Après contrat de 1 an	40	56	68
Après contrat de 2 ans	52	64	76
Après contrat de 3 ans	68	80	93

Prolongation dans les cas prévus aux articles L. 6222-11 et 12 du code du travail : le salaire minimum pendant la prolongation est celui perçu pendant le dernier semestre qui précède cette prolongation.

Prolongation du fait du handicap de l'apprenti : majoration de 15 points aux pourcentages correspondant au dernier semestre du contrat initial.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs par la réglementation en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 35

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire brut de la manière suivante :

- 3 % après 3 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 5 % après 6 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 7 % après 10 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- 10 % après 15 ans de présence continue sur l'exploitation.

Article 36

Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; l'ouvrier appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il est employé.

A partir de 3 mois d'activité dans la qualification supérieure, cette qualification reste acquise.

Article 37

Rémunérations annexes et remboursements de frais

Pour l'application des dispositions qui vont suivre, il y a lieu de distinguer entre :

- le petit déplacement qui laisse la possibilité au salarié qui l'effectue sur ordre de l'employeur, de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle ;
- le grand déplacement qui met le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

A. – Rémunération du temps de transport

1. Sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel :

- le temps consacré par un salarié à la conduite d'un engin ou d'un véhicule de l'entreprise, quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou tout autre lieu de travail ou en revenir ;
- le temps pour se rendre d'un lieu de travail à l'autre au cours d'une même journée ;

- le temps de trajet entre l'entreprise et le chantier dès lors que le salarié doit se rendre, à la demande de l'employeur, au siège ou tout autre lieu de rassemblement.

2. Temps de trajet compris dans l'horaire habituel de travail : Il n'entraîne aucune perte de rémunération.

3. Lorsque le temps de trajet pour se rendre du domicile au chantier excède le temps habituel de trajet domicile siège de l'entreprise, le salarié bénéficiera d'une indemnisation égale au surplus de temps de déplacement multiplié par son taux horaire.

B. – Remboursement des frais de déplacement et de séjour

Dans le cadre du petit déplacement, le salarié retenu inopinément sur un chantier par son employeur après l'horaire journalier habituel de travail et obligé, de ce fait, à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés, sur présentation d'une note, dans la limite de deux fois le Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Dans les chantiers qui ne concernent pas directement la production agricole, où les travaux s'effectuent selon un horaire fixe et préétabli, les salariés percevront une prime de panier, sous réserve :

- qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leurs repas ;
- qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'employeur.

Le montant de cette indemnité est fixé à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Dans le cadre du grand déplacement, les frais de transport du salarié pour rentrer à son domicile sont pris en charge par l'employeur, pendant la durée du chantier, dans les limites ci-après :

- chantier distant de moins de 200 kilomètres : 1 fois par semaine ;
- chantier distant de 200 à 400 kilomètres : 1 fois par quinzaine.

Les frais de séjour sont à la charge intégrale de l'employeur qui procédera au choix de la "pension", en accord avec son salarié.

Article 38

Frais professionnels et équipements de travail des gardiens de troupeaux en estive

Téléphone portable

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeaux. Le matériel devra être restitué en fin de mission.

Allocation forfaitaire de frais

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens – il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels de 100 €, revue annuellement en même temps que la négociation des salaires. Une production de justificatifs sera demandée aux salariés.

Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

Indemnités kilométriques

Afin de les dédommager de l'utilisation de leur véhicule personnel pour les besoins de l'estive, il leur sera versé des indemnités kilométriques, sur justificatifs, calculées à raison de 0,30 € du kilomètre. Ce montant sera revu annuellement en même temps que les salaires.

Article 39

Intéressement. – Participation. – Epargne salariale

1. Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

2. Participation

Les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés se conformeront aux articles L. 3322-2 et suivants du code du travail pour la mise en place de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

3. Epargne salariale

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IX

Durée du travail

Il est convenu de faire application, en matière de durée du travail, des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (annexe V).

Article 40

Durée et définition du temps de travail hebdomadaire

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, conformément à l'article L. 713-2 du code rural et aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

Cette durée se décompte conformément aux articles 6 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

Article 41

Aménagement du temps de travail

1. Pour les dispositions ci-après :

- réduction du temps de travail sous forme de repos ;
- repos compensateur de remplacement ;
- travail par cycles ;
- annualisation de la durée du travail,

il est fait application du chapitre 10 et de l'annexe II de l'accord national du 23 décembre 1981.

Les dispositions visées ci-dessus peuvent être appliquées aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en application des dispositions de l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002, annexé (annexe VI).

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement du niveau I des cadres. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment de 1 mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 42

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Récupération des heures perdues

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

a) pour cause de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié : dans les 30 jours entourant le jour chômé.

b) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice ou de force majeure : dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail.

c) pour intempéries : dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et ainsi récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. Ces heures de récupération ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. De

plus, les heures de récupération effectuées au titre des cas prévus aux *b* et *c* susvisés, ouvrent droit à une indemnité égale à 25 % et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Article 43

Définition et rémunération des heures supplémentaires

a) Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 35 heures ;
- soit au-delà de 1 607 heures par an.

b) Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée légale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusive-ment, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- à partir de la 44^e heure, majoration de 50 % du salaire horaire.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Article 44

Horaire de travail. – Affichage. – Registre d'horaires

Dispositions relatives au contrôle

Sous réserve de l'application des dispositions relatives au contrôle a priori, prévues à l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu et des dispositions des articles L. 713-20 et R. 713-45 et suivants du code rural, dans toutes les entreprises ou exploitations employant des salariés, permanents ou non permanents, il sera tenu obligatoirement un registre d'horaires où seront consignés, au jour le jour, par l'employeur ou son représentant, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié.

Ce registre doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine. De plus, doivent être mentionnées sur ce registre, les heures de récupération prévues à l'article L. 713-4 du code rural et à l'article 42 de la présente convention, ainsi que la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat.

Le registre d'horaire qui doit être élargé lors de chaque paie par l'employeur et par le salarié au plus tard dans les 8 jours qui suivent ladite paie, est tenu à la disposition des agents de contrôle et conservé pendant 5 ans à compter de sa clôture.

En tout état de cause, le salarié, préalablement à son travail, devra être informé par écrit de l'horaire journalier et hebdomadaire auquel il sera soumis.

Article 45

Repos hebdomadaire et jours fériés

1. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien minimum de 11 heures.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné à tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

a) Un autre jour que le dimanche sous réserve qu'il tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, conformément à l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

S'il n'y a pas de compensation, le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 50 %.

2. Jours fériés

Les jours fériés ci-après désignés sont chômés et payés :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint
- 11 Novembre ;
- Noël ;
- jour de la fête locale et le lendemain.

Le travail des jours fériés peut être admis en cas de circonstances exceptionnelles : force majeure et travaux ne pouvant être différés. Dans cette hypothèse, l'intéressé percevra hors son salaire normal, une majoration égale à 100 % de la rémunération de base.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié ne sont pas récupérables.

Article 46

Absences

Toute absence doit être autorisée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures perdues peuvent être récupérées sous réserve des dispositions légales.

Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Une absence non autorisée pourrait être considérée par l'employeur comme une faute grave.

Les employeurs ne peuvent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés titulaires d'un mandat pour assister aux commissions et réunions de négociations de la présente convention collective. Ils ne peuvent pas s'opposer à l'absence des salariés mandatés ou élus pour répondre à leurs obligations prévues par les textes législatifs ou réglementaires.

Chapitre X

Paie

Article 47

Périodicité des règlements de salaires

Les salariés sont payés une fois par mois.

Ils peuvent demander un acompte après 15 jours de travail d'un montant correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 48

Bulletin de paie

Lors de chaque paie, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article L. 3243-2 du code du travail.

Le bulletin de paie doit comporter obligatoirement les mentions énumérées aux articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 49

Conservation des bulletins de paie

L'employeur doit conserver les bulletins de salaire pendant une durée minimale de 5 ans.

Chapitre XI

Avantages en nature

Article 50

Evaluation et règlement des avantages en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.

L'usage privé de matériels tels que des outils de téléphonie mobile, véhicules, ordinateurs, etc., mis à disposition du salarié de façon permanente par l'employeur, constitue un avantage en nature.

En cas d'avantages en nature, nourriture, logement, véhicule et NTIC, ceux-ci seront décomptés conformément à la réglementation en vigueur.

Les produits fournis par l'employeur sont évalués aux prix de vente à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation, au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

La valeur de ces prestations en nature telle qu'elle résulte du présent chapitre est déduite du salaire.

Article 51

Frais d'emménagement et frais de voyage

Si un salarié embauché en CDI est tenu de déménager pour prendre son poste, l'employeur prendra en charge 50 % des frais de déménagement sur justificatif.

Chapitre XII

Congés payés

Article 52

Durée du congé

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail.

Article 53

Interdiction d'emploi pendant les congés

Hors contrat de vendange, pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Chapitre XIII

Autres congés

Article 54

Congés pour événements personnels. – Congé de naissance ou d'adoption. – Congé de formation économique, sociale et syndicale. – Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

1. Congés pour événements personnels

Des congés exceptionnels payés seront accordés dans les circonstances suivantes :

- a) mariage et Pacs du salarié : 4 jours.
- b) mariage d'un enfant : 1 jour.
- c) décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un conjoint, d'un cocontractant d'un Pacs, d'un enfant : 3 jours.
- d) journée défense et citoyenneté : 1 jour.
- e) En cas de maladie grave d'un enfant à charge (justification médicale) : 2 jours par an et par enfant.

Ces jours de congés exceptionnels payés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

2. Congés de naissance ou d'adoption

Un congé indemnisé de 11 jours (et 18 en cas de naissance multiple) sera accordé lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant placé en vue de son adoption, conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Ces congés seront pris conformément aux dispositions légales.

3. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés qui souhaitent participer à une formation économique, sociale et syndicale bénéficient d'un congé conformément aux dispositions légales en vigueur.

4. Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-43 à 46, R. 3142-18, 19, 22, 23, R. 3143-3 et D. 3142-20, 21 et 24 du code du travail, les travailleurs ou apprentis âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations de plein air légalement constituées, ont droit, sur leur demande, à un

congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, qui ne peut se cumuler avec le congé de formation économique sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

Article 55

Grossesse. – Maternité. – Adoption

Il est fait application des articles L. 1225-1 à 34, L. 1225-37 à 46, R. 1225-1 à 7 et R. 1225-9 à 11 du code du travail.

Chapitre XIV

Santé et sécurité au travail. – Logement des travailleurs

Pour les questions de santé et sécurité au travail, il est fait application de la quatrième partie du code du travail et du chapitre VII du titre I^{er} du livre VII du code rural.

Article 56

Santé. – Sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail. Ce document, où sont retranscrits les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques, est mis à jour au moins une fois par an et à chaque fois qu'un risque nouveau apparaît.

Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

La mise en place de protections collectives est toujours recherchée. La protection individuelle ne doit être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Article 57

Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés par les employeurs doivent répondre aux conditions minimales d'hygiène et de salubrité prescrites par les textes en vigueur et notamment par les articles R. 716-1 et suivants du code rural.

Article 58

Services de santé au travail

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires prévues par les articles L. 717-1 et suivants, D. 717-1 et 2 et R. 717-3 et suivants du code rural et par le décret n° 2012-706 du 7 mai 2012, les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés, à la section du service de santé au travail en agriculture de la caisse de mutualité sociale agricole compétente.

Article 59

Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

La CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux (pour les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles.

Elle est composée de 5 représentants employeurs nommés par arrêté du préfet, 5 représentants salariés nommés par arrêté du préfet, 1 médecin du travail de la MSA, 1 conseiller en prévention de la MSA, l'inspecteur du travail de la section agricole, le chargé de prévention de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi).

Cette commission se réunit au minimum 1 fois par semestre.

La présidence et le secrétariat restent alternatifs entre les 2 collègues, et changent tous les ans.

Le rôle de la CPHSCT :

- elle détermine et définit des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés dans les branches considérées ;
- elle élabore un programme annuel d'action ;
- elle rédige un bilan annuel ;
- elle établit un règlement intérieur, précisant notamment les modalités de vote, les deux membres désignés pour enquête (un membre de chacun des deux collèges), les dates limites et les modalités d'envoi des convocations, des PV et documents ;
- elle promeut des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;
- elle suscite toute initiative utile dans cette perspective ;
- elle étudie les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches concernées ;
- elle étudie les incidents, accidents et maladies professionnelles ;
- elle engage et promeut des actions particulières de formation pour les salariés.

Chapitre XV

Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

Article 60

Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont fixées conformément aux articles L. 1242-7 à 9 du code du travail.

Article 61

Contrat à durée indéterminée

1. Préavis

Après expiration de la période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser, par la volonté d'une seule des parties, à charge pour elle, sauf cas de faute grave, de respecter le délai-congé ci-après :

a) Cas de la démission :

- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 8 jours ;
- salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 1 mois.

b) Cas du licenciement :

- salariés comptant moins de 2 années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 1 mois ;
- salariés comptant au moins 2 années d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur : 2 mois ;
- salariés logés avec leur famille : 3 mois.

La démission comme le licenciement doivent être notifiés par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai-congé.

2. Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, le salarié licencié comptant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur, bénéficiera de la part de celui-ci, d'une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 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 que *pro rata temporis*.

3. Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié ou l'employeur qui ne respectent pas les délais de préavis fixés aux *a* et *b* du 1 du présent article sont tenus de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale au salaire correspondant au préavis dû.

En cas de démission du salarié sans respect du délai-congé dû, cette indemnité est saisissable et cessible dans les conditions et limites fixées par les articles L. 3252-1 et R. 3252-1 du code du travail.

4. Temps accordé pour la recherche d'un emploi

Le salarié ayant acquis 1 mois d'ancienneté a droit à 2 demi-journées par semaine, pour lui permettre de rechercher un emploi, dont une au choix de l'employeur et une à son choix.

Ces 2 demi-journées peuvent être groupées.

Le droit au maintien du salaire pour ces journées d'absence réservées à la recherche d'un nouvel emploi, n'est ouvert que dans les cas de licenciement.

Les dispositions dont il s'agit cessent de jouer dès l'instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Article 62

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle, le salarié a droit, quelle que soit son ancienneté, à une indemnité d'un montant au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1234-9 du code du travail).

Article 63

Procédure de licenciement individuel hors pour motif économique

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou inscrite sur la liste des conseillers du salarié établie par la préfecture.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après réception de cette lettre.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable.

L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ci-dessus mentionnée.

Article 64

Licenciement pour motif économique

L'employeur doit respecter la procédure correspondant à son effectif et au nombre de salariés concernés (art. L. 1233-1 et suivants du code du travail).

Article 65

Documents remis par l'employeur

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail établi conformément à la législation en vigueur. Il doit également tenir à la disposition du salarié le reçu pour solde de tout compte ainsi que l'attestation d'assurance chômage.

Article 66

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 que *pro rata temporis*.

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé de plus de 70 ans dans les conditions de l'article L. 1237-4 du code du travail. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Tarbes, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)**

(11 décembre 1981)

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 71 DU 4 AVRIL 2016

NOR : AGRS1697242M

IDCC : 9121

Entre

FDSEA de l'Aveyron

EDT de l'Aveyron

FD CUMA de l'Aveyron

D'une part, et

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux conviennent d'actualiser la convention collective en remplaçant l'intitulé : « service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) » par la mention « autorité administrative compétente ».

Article 2

Les parties conviennent également d'actualiser l'ensemble des renvois aux dispositions du code du travail en tenant compte de la codification en vigueur.

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de la modification des articles suivants.

« Article 4

Procédure conventionnelle de conciliation

Commission paritaire d'interprétation

Les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention seront soumises à la commission paritaire d'interprétation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par le responsable de l'unité départementale de l'Aveyron, DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées (LRMP).

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission d'interprétation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE LRMP.

Le résultat des réunions de la commission d'interprétation est consigné dans un procès-verbal.

Ce procès-verbal sera :

- notifié par l'organisation ayant saisi la commission aux autres organisations représentatives d'employeurs et de salariés ;
- annexé à la présente convention.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la négociation collective.

Commission paritaire de conciliation

Les conflits collectifs du travail entre salariés et employeurs liés par la présente convention peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation.

1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Elle est présidée par un représentant de la DIRECCTE LRMP.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission.

2. Saisine

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou salariale, signataire de la convention, qui saisit à cet effet le président de la commission.

Celui-ci doit envoyer les convocations aux organisations syndicales, membres de la commission, dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

3. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de la DIRECCTE LRMP.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission ainsi que les représentants des parties, lorsque celles-ci ont été convoquées.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties, dans les 15 jours suivant la réunion.

Le dépôt des procès-verbaux de conciliation, partielle ou totale, ou de non-conciliation, est effectué conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2261-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Procédure légale de conciliation

Les conflits collectifs qui, pour quelque raison que ce soit n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle ci-dessus, ou, s'ils l'ont été en cas de non-conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les dispositions de la partie II livre V titre II chapitres I^{er}, II, III et IV du code du travail. »

« Article 5

Liberté syndicale et d'opinion

Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions de la partie II titre II chapitre I^{er} du code du travail (article L. 2121-1 et suivants du code du travail).

Conformément aux dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail : "Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiements."

Si un salarié conteste le motif de son congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, le différend sera soumis à la procédure de conciliation prévue par la présente convention.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans une limite de 5 heures par mois. Les absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties. Sauf urgence ou cas de force majeure, le salarié devra avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré pendant une durée supérieure à 5 heures par mois, pour leur permettre d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Ces absences peuvent être récupérées dans les mêmes conditions que celles fixées à l'alinéa ci-dessus.

Les congés éducation doivent être accordés conformément aux dispositions des articles L. 3142-7, L. 3142-8, L. 3142-9 et L. 3142-11, L. 2145-1 et R. 3142-1 du code du travail en dehors d'une période de surcroît de travail dans l'entreprise. »

« Article 9

Permanence de l'emploi

Contrat en CDI

1° CDI à temps complet

Salarié auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail égale à la durée légale.

2° CDI à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, celui auquel l'employeur offre un emploi sur une base inférieure à la durée légale. Le contrat de travail des salariés permanents à temps partiel doit être écrit. Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et celles de l'avenant 18 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

3° CDI intermittents

Des contrats de travail intermittent prévus par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail peuvent être conclus dans les conditions et suivant les modalités résultant des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail en agriculture afin de pourvoir des emplois permanents définis ci-après qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Il mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié (comprise entre 300 et 1 200 heures) ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Contrat en CDD

Les conditions d'emploi des salariés embauchés pour une durée déterminée sont régies par les dispositions légales et celles des accords nationaux du 23 décembre 1981 sur la durée du travail et du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier. »

« Article 12

Contrat de travail

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige, à cet effet, la production du certificat de travail.

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Il doit préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération et à titre indicatif les horaires pratiqués dans l'entreprise. »

[La circulaire du Conseil des communautés européennes n° 91/533/CEE du 14 octobre 1991 est retirée des annexes.]

« Article 13

Dispositions particulières au contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée devra répondre aux conditions prévues par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail dont les principales dispositions sont résumées ci-dessous :

1. Cas pouvant notamment par exemple justifier la conclusion d'un contrat à durée déterminée :
 - remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
 - accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi.
2. Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit également comporter les mentions stipulées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Il doit comporter, en sus de son objet, un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 18 mois sauf exceptions énumérées à l'article L. 1242-8. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Lorsque le contrat est conclu, notamment pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, il peut ne pas comporter un terme précis, il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Le contrat de travail à durée déterminée "peut" comporter une période d'essai dont la durée est fixée à l'article 14 de la présente convention.

3. Si une relation contractuelle de travail subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

4. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages accordés par la présente convention aux salariés de l'entreprise. »

« Article 13 bis

Dispositions particulières au travail à temps partiel

La durée minimale de travail à durée à temps partiel ne peut être inférieure soit à 7 heures par semaine soit à 28 heures par mois sauf à la demande écrite du salarié dans un souci de préservation de l'équilibre vie professionnelle vie privée ou en cas de cumul d'emploi, dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de

travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

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.

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptible d'être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant, sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues du présent avenant sont applicables dès son entrée en vigueur.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée, donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail, sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Contrat de travail à temps partiel variable

Il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel variable conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981. »

« Article 14
Période d'essai

La période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement pour un CDI sont mentionnées dans le contrat de travail.

1. Contrats à durée déterminée : la période d'essai est fixée à :
 - contrats de moins de 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ;
 - contrats de plus de 6 mois : essai de 1 mois.
2. Contrats à durée indéterminée : la période d'essai est mentionnée dans le contrat de travail. Elle est fixée à 2 mois et éventuellement renouvelable dans la limite de 1 mois supplémentaire.

Un délai de préavis pour rupture avant la fin de la période d'essai doit être respecté par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales en vigueur. »

« Article 15
Suspension du contrat de travail

1. Maternité, paternité et adoption

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

2. Absence due à une maladie ou à un accident non professionnels

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnels survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'inaptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter les formalités prévues par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et régler, le cas échéant, l'indemnité de licenciement visée à l'article 17 de la présente convention.

3. Prévoyance

Pour les salariés en arrêt maladie ou accident professionnel ou non et quelle que soit leur ancienneté, il est prévu un régime de prévoyance dont les modalités figurent en annexe de la présente convention. »

« Article 16
Cessation du contrat de travail

A. – Contrat à durée déterminée

La cessation du contrat de travail à durée déterminée intervient au terme de celui-ci. Il peut être rompu par anticipation en cas de faute grave ou avec l'accord des deux parties. Il peut également l'être si le salarié trouve un emploi en CDI.

B. – Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser :

- à l’initiative du salarié : démission ;
- à l’initiative de l’employeur : licenciement ;
- par la volonté des deux parties : rupture conventionnelle.

Pour chacune des modalités, il existe une procédure légale à respecter.

C. – Préavis

Sauf cas de faute grave imputable, selon le cas, au salarié ou à l’employeur, le préavis réciproque est de :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail avec un minimum de 8 jours ;
- ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois ;
- au-delà : 2 mois ;
- 3 mois lorsque le salarié est logé ainsi que sa famille par l’employeur et ce, quelle que soit l’ancienneté dans l’entreprise.

La rupture doit être notifiée à l’autre partie par lettre recommandée avec avis de réception, la date de présentation de la lettre fait courir le délai de préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié en CDI a droit à une absence payée de 2 demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi : 1 demi-journée à son choix et 1 demi-journée au choix de l’employeur, avec un plafond de 8 demi-journées. Ces demi-journées peuvent être cumulées.

Cette disposition cesse de jouer dès l’instant où le salarié a trouvé un nouvel emploi. »

« Article 17

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement sauf faute grave ou lourde, le salarié ayant 1 an d’ancienneté continue a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois de salaire par année d’ancienneté auquel s’ajoutent 2/15 de mois par année d’ancienneté au-delà de 10 ans d’ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, le tiers des 3 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 que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité “de même nature”. »

« Article 17.1

Départ et mise à la retraite

Les dispositions relatives au départ et à la mise à la retraite sont régies par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le salarié peut obtenir des informations sur ses droits acquis au cours de sa carrière auprès de l’organisme compétent. »

« Article 18

Certificat de travail

Au départ du salarié, l’employeur est tenu de délivrer au salarié quittant son emploi, une attestation mentionnant :

- la date d’entrée du salarié et celle de sa sortie ;

- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail. »

« Article 19

Reçu pour solde de tout compte

Lors de la rupture d'un contrat de travail, il est établi un reçu pour solde de tout compte qui peut être dénoncé par le salarié sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec avis de réception, dans les 6 mois de sa signature. »

« Article 21

Salaires

1. Les salaires afférents aux emplois définis à l'article 20 modifié par l'avenant n° 51 du 1^{er} août 2000 (nouvelle classification des emplois) sont déterminés selon une valeur monétaire horaire.

2. Les salaires fixés par la présente convention sont des minima ; les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer des salaires supérieurs à ceux résultant des présentes dispositions.

3. En aucun cas, le salaire des salariés quel que soit le coefficient auquel correspond leur emploi, ne peut être inférieur au Smic résultant des dispositions réglementaires.

4. La commission mixte se réunit de plein droit à l'initiative du responsable de l'unité départementale de l'Aveyron de la DIRECCTE au plus tard dans le mois qui suit la parution au *Journal officiel* d'un texte modifiant le Smic pour déterminer éventuellement de nouvelles valeurs monétaires horaires. »

« Article 25

Salaires des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs reconnus handicapés est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur. »

« Article 26

Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté plafonnée à 5 % et calculée sur le salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à leur coefficient au prorata de la durée contractuelle de travail.

Cette prime est fixée à 1 % après 3 ans de services dans la même exploitation ; ce pourcentage est augmenté de 1 % par an pour atteindre 5 % après 7 ans de service.

Ces années s'entendent des services continus ou non effectués chez le même employeur, dès lors que l'interruption entre deux contrats de travail n'ait pas été supérieure à 6 mois. Il est rappelé que tous les congés maladie ou maternité, suspendent le contrat mais ne l'interrompent pas.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2000, sans qu'elles puissent entraîner de diminution des primes d'ancienneté plus favorables acquises précédemment.

Ainsi pour les salariés embauchés avant cette date, il est convenu :

- du maintien du calcul de la prime d'ancienneté sur la rémunération brute mensuelle ;
- du maintien du pourcentage acquis en vertu des anciennes dispositions. »

Avantages en nature

La fourniture d'avantages en nature ne peut être imposée par aucune des parties au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-35 du code du travail les avantages en nature dont bénéficient les salariés sont évalués dans les conditions suivantes :

1. Nourriture

- petit déjeuner = 42,50 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- repas de midi, boisson comprise = 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- casse-croûte = 42,50 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100 ;
- repas du soir = 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100.

2. Logement

Conditions communes

Le logement des salariés mentionnés aux alinéas 1 à 7, 9 et 10 de l'article 1144 du code rural et de la pêche maritime, devra satisfaire aux conditions d'hygiène, de sécurité et de confort fixées par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1^{er} juillet 1996. Ces deux textes sont annexés à la présente convention.

Les travailleurs agricoles ne peuvent être hébergés en sous-sol, sans éclairage par lumière naturelle dans au moins deux pièces habitables. Ils ne peuvent pas non plus être hébergés sous des tentes. Ils doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.

En cas d'impossibilité technique et/ou financière de réalisation des travaux d'aménagement liés aux conditions de confort du décret susvisé du 24 août 1995, l'employeur peut supprimer cet accessoire au contrat de travail.

Hébergement en logement individuel : évaluation mensuelle

Le logement individuel mis à la disposition du salarié et, le cas échéant, de sa famille comporte :

- une cuisine ou un coin cuisine ;
- au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil dont la surface habitable est de 9 m² lorsque la cuisine est séparée et de 12 m² lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce.

La surface habitable du logement ne peut être inférieure à 14 m² majorée de 7 m² par occupant supplémentaire.

La valeur du logement est calculée en heures, chaque heure étant égale à 85 % du salaire horaire brut correspondant au coefficient 100 :

- logement de 14 m² minimum = 14 heures ;
- tranche de 7 m² supplémentaires (plafond fixé à 10 tranches) = 3 heures.

Dans le cas où le logement proposé est meublé et équipé, une majoration pourra être déterminée par accord entre les parties et sera évaluée en nombre d'heures, chacune étant égale à 85 % du salaire brut correspondant au coefficient 100.

Si la consommation d'eau, de gaz, d'électricité ou de toute autre source d'énergie est à la charge du travailleur, celle-ci doit être enregistrée par des compteurs propres au logement qu'il occupe et faire l'objet d'une facturation individuelle.

Le travailleur assure l'entretien courant de ce logement.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : évaluation journalière

Ce paragraphe est applicable aux travailleurs hébergés collectivement, qui sont recrutés en vue d'accomplir des travaux en un temps limité en fonction des particularités du cycle de la production animal ou végétale.

La valeur journalière du logement pourra faire l'objet d'une évaluation monétaire calculée en heures, chacune étant égale à 85 % du salaire brut horaire correspondant au coefficient 100. Le nombre d'heures est déterminé par accord entre les parties et fait l'objet d'une mention écrite sur le contrat de travail. »

« Article 28

Périodicité de la paie

La paie se fait au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable du mois suivant. Toute somme payée après ce délai est porteuse d'intérêt au taux légal. »

« Article 30

Livre de paie

Les dispositions de cet article sont abrogées. »

« Article 31

Durée du travail

La durée normale du travail par semaine s'applique conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 81-101 du 30 janvier 1982, de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail en agriculture modifié, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des décrets pris pour son application en agriculture. Cette durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exception du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et aux repas.

D'une façon générale, le travail effectif commence et se termine, selon le cas, sur l'exploitation ou l'entreprise, ou sur les chantiers mobiles. Dans le cas où ces derniers sont éloignés de plus de 5 kilomètres du siège de l'exploitation ou de l'entreprise, le transport est à la charge de l'employeur. Le temps consacré au transport, quand celui-ci est imposé par l'employeur, est rémunéré.

Le temps correspondant n'est pas pris en compte pour le calcul des heures complémentaires ou supplémentaires.

Le temps passé par le chauffeur à la conduite du véhicule servant au transport du personnel sur le chantier dans le cadre normal de sa mission est considéré comme du travail effectif. »

« Article 31.1

Organisation collective du temps de travail

Les parties conviennent de faire application de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail. »

« Article 31.2

Réduction exceptionnelle de l'horaire normal de travail

Récupération des heures perdues

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

a) pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;

c) pour les intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus et à celles du décret n° 84-464 du 14 juin 1984, les parties signataires de la présente convention pourront se réunir pour décider d'autoriser un dépassement du contingent de 50 heures de récupération, dans le cas de suspension de l'activité en raison d'intempéries exceptionnellement durables. Elles devront alors préciser les motifs justifiant ce contingent supplémentaire et déterminer les activités concernées ainsi que les délais dans lesquels la récupération doit être effectuée. Dans ces cas, après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel, l'employeur décide :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel avec paiement d'une indemnité de 25 % du salaire au moment de la récupération ;
- soit de ne récupérer qu'à raison de 80 % des heures perdues, sans indemnité.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 du code rural (causes accidentelles, intempéries ou cas de force majeure), l'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, doit, au moment de la survenance de l'événement, en informer l'inspecteur du travail. Cette formalité peut être accomplie par l'organisation patronale concernée lorsque l'événement concerne une collectivité d'employeurs. »

« Article 31.3

Coordination entre variation d'horaires, heures de récupération et activité partielle

Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour cas de force majeure, l'horaire normal de 35 heures ne peut être respecté, l'employeur peut recourir :

- à la récupération des heures ainsi perdues en vertu des dispositions de l'article 31.2 ci-dessus ;
- à la variation de l'horaire normal ;
- à l'admission au dispositif d'activité partielle.

Lorsque au cours de 1 semaine ou de la période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération définies à l'article 31.2 de la présente convention, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être de la variation et de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine et 180 heures par période annuelle. »

« Article 32

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine sont majorées de :

- 25 % de la 36^e à la 43^e incluse ;
- 50 % à partir de la 44^e.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

La durée maximale moyenne hebdomadaire du travail est de 44 heures : moyenne calculée sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

La durée maximale du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine.

Des dérogations peuvent être accordées par l'autorité compétente. »

« Article 34

Repos hebdomadaire

Chaque semaine le salarié agricole a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Dérogation au repos dominical :

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant les modalités ci-après :

a) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;

c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

L'employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations prévues ci-dessus doit au préalable obtenir l'autorisation de l'autorité compétente.

Cependant, il est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche dans les cas et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

De plus, en application des dispositions du 6^e alinéa de l'article 997 du code rural, il est convenu d'admettre la dérogation de plein droit au repos dominical dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est donné selon l'une des modalités ci-après :

– un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

– une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

Suspension du repos hebdomadaire

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Rémunération du travail du dimanche

Le salaire dû pour le travail effectué le dimanche sera majoré de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration ne se cumule pas avec le repos compensateur prévu à l'alinéa précédent. »

« Article 35

Jours fériés

Sont assimilés au 1^{er} Mai – et donc chômés et payés – les jours fériés suivants :

– 1^{er} janvier ;

– le lundi de Pâques ;

– le 8 mai ;

- l’Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l’Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- la Noël.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Dans les exploitations et entreprises justifiant des travaux urgents et/ou de nécessités de main-d’œuvre, l’employeur est en droit de demander à tout ou partie de son personnel de venir travailler un jour férié.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera en plus du salaire correspondant aux heures travaillées, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Si un jour férié est travaillé dans le cadre de la journée de solidarité, il ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire. »

« Article 36

Congés annuels payés

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi, sous réserve de l’application des dispositions ci-après :

1. La durée des congés payés est fixée à 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés). La période de congés payés s’étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Pendant cette période, le salarié doit bénéficier d’au moins 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) continus de congés compris entre deux jours de repos hebdomadaire et au maximum de 24 jours ouvrables continus (ou 20 jours ouvrés). Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l’ouverture du droit au congé supplémentaire. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois. En dehors de cette période, il sera attribué 2 jours ouvrables supplémentaires (ou un jour ouvré) lorsque le nombre de jours pris après le 31 octobre sera au moins égal à 6 et un seul jour ouvrable lorsqu’il sera compris entre 3 et 5.

La durée des congés fixés par le paragraphe 1 du présent article est augmentée de 2 jours ouvrables après 15 ans de services continus ou non dans la même exploitation, sans que la durée du congé puisse excéder 32 jours.

2. Pour les travailleurs justifiant de moins de 1 an de présence dans une exploitation au 1^{er} juin de chaque année, la durée du congé est calculée sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

3. L’indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ; elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu’aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler.

4. Les dates de départ en congés et de retour sont fixées en application des articles L. 3141-13, L. 3141-14 et L. 3141-15 du code du travail.

5. Les absences de plus de 24 heures au titre du congé payé ne peuvent être exigées par le personnel en période de rentrée des récoltes. La durée de la période des gros travaux ne peut excéder 5 mois consécutifs ou non. »

« Article 37

Congés spéciaux pour événements personnels

Tout salarié présent dans l'exploitation ou l'entreprise bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de :

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Toutefois, lorsque le salarié justifie d'au moins 6 mois de présence dans l'exploitation ou l'entreprise, ces congés spéciaux sont portés à :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours.

Le salarié justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'exploitation a droit en cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur à 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle qui devront être pris au moment des événements les motivant, n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées sur demande justifiée des salariés :

- pour exercer une représentation professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- pour exercer un mandat électif. »

« Article 38

Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Ils doivent notamment rédiger et mettre à jour annuellement le document unique d'évaluation des risques.

Ce document doit être porté à la connaissance des salariés.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés les équipements de protection individuelle adaptés à leur poste.

Les salariés doivent impérativement porter ces équipements et respecter scrupuleusement les consignes de sécurité. »

« Article 39 bis

Régime de prévoyance

Le régime de prévoyance des salariés non cadres est fixé par l'accord d'adhésion "Garanties incapacité de travail" du 30 avril 1992 et de ses avenants modificatifs annexés à la présente convention collective.

Les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire santé gérée dans le cadre de l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 4

Le présent, avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 4 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 4 du 17 décembre 2015 à l'accord du 1^{er} octobre 2009 relatif aux frais de santé

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)**

(1^{er} octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 4 DU 17 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1697240M

Entre

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne

D'une part, et

SGA CFDT de l'Orne

CFTC-Agri

USRAF CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 redéfinissent le cadre des contrats dits « responsables » et modifient les expressions des garanties des contrats frais de santé.

Les exigences dudit décret relativement au contenu des contrats sont : la prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, des plannings et plafonds pour les frais d'optique, le plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS).

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux frais de santé ainsi que leur impact sur les taux de cotisations.

La condition d'ancienneté est réduite à 3 mois.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

Dans l'article 4 intitulé « Salariés bénéficiaires » de l'accord collectif du 1^{er} octobre 2009, le troisième paragraphe relatif au calcul de l'ancienneté est annulé et remplacé par :

« Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté. »

Article 2

Cotisations

L'article 9.1 Taux de cotisations et répartition de l'accord collectif du 1^{er} octobre 2009 est ainsi modifié :

« Le montant de la cotisation afférente aux garanties frais de santé est désormais fixé à 1,85 % pour le salarié seul. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :

- 0,925 % à la charge de l'employeur ;
- 0,925 % à la charge du salarié.

+ 2,68 % pour sa famille. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit : 2,68 % à la charge du salarié. »

Article 3

Le tableau de l'annexe I est remplacé par le suivant :

(Voir tableau page suivante.)

ANNEXE I

TABEAU DES GARANTIES COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

		Régime hors Alsace Moselle	Remboursement total
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%	100%
Dépassement d’honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d’accès aux soins (CAS)	-	200%	200%
- Médecins non adhérents au contrat d’accès aux soins y. c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d’autorité)	-	100%	100%
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40%	100%
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	0 à 40%	100%
Radiologie (1), électroradiographie (1), imagerie médicale (1) et ostéodensitométrie	70% BR	30%	100%
Actes de prévention (2)	de 35% à 70% BR	30 à 65%	100%
Autres actes techniques (1)	70% BR	30%	100%
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie	-	23 €/consultation limité à 4/an/famille	23 €/consultation limité à 4/an/famille
PHARMACIE			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35%	100%
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	70%	100%
Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	85%	100%
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
Vaccins non remboursés par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
HOSPITALISATION (y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	0 à 20%	100%
Honoraires	80% ou 100%	0 à 20%	100%

		Régime hors Alsace Moselle	Remboursement total
Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base inclus
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	380 à 400% (200% en maternité)	380 à 400% (200% en maternité)
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y. c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	100%	100%
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	78€/j limité à 60j/an et pour maternité 52€/jour sans limite	78€/j limité à 60j/an puis 25€/ jour et pour maternité 52€/jour sans limite
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	-	52€/j limité à 30j/an	52€/j limité à 30j/an
Maternité (3)	-	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. Maxi 150€ pour la monture			
Equipe ment : verres unifocaux (4) + monture	60% BR	340 €	60% + 340 €
Equipe ment : verres mixtes (4) + monture	60% BR	430 €	60% + 430 €
Equipe ment : verres multifocaux (4) + monture	60% BR	520 €	60% + 520 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40% + 175€/an	100% + 175€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	175€/an	175€/an
DENTAIRE			
Frais de soins	70% BR	30%	100%
Honoraires	70% BR	30%	100%
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implanto-portée)	70% BR	340%	410% + crédit de 100€ / an / bénéficiaire
Inlays Onlays	70% BR	100%	170%
Orthodontie remboursée par le régime	70% ou 100%	280% ou 250%	350%

		Régime hors Alsace Moselle	Remboursement total
Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base inclus
de base	BR		
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	200€/an	200€/an
Parodontologie	-	100€/an	100€/an
APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100%	405 à 440%	465 à 500%
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% + crédit 350€/oreille tous les 3 ans	455% + crédit 350€/oreille tous les 3 ans
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux (1), transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR	30 à 35%	100%
Forfait thermal complémentaire	frais balnéaires acceptés	150€/an	150€/an
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65%	35%	100%
Forfait actes lourds (5)	-	FR	FR

(1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux Dépassements Frais Médicaux. Si garantie différente, ajouter lignes de garanties avec distinction CAS/Non CAS

(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 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans

(3) Dans la limite des frais réellement engagés

(4) Verres unifocaux :

- Verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et +6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal +4,00 dioptries
- Verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries

Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe

Verres multifocaux :

- Verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verres

(5) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60). »

Article 4

Date d'effet et extension

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2016, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (préambule), et le financement à 50 % employeur 50 % salarié de la cotisation salarié obligatoire (art. 2 Les cotisations) du présent avenant, qui entrent en application conformément aux dispositions réglementaires au 1^{er} janvier 2016.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord départemental des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne du 1^{er} octobre 2009.

Fait à Alençon, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2015
INSTITUANT UNE ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS AGRICOLES NON AFFILIÉS À L'AGIRC DU VAR
NOR : AGRS1697243M

Entre
FDSEA du Var
FDCUMA du Var

D'une part, et
FGA CFDT
FNAF CGT
FGTA FO
CFTC-Agri
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord départemental du 11 septembre 2009 a institué une assurance complémentaire « frais de santé » pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet accord a été dénoncé par la FDSEA du Var le 27 avril 2015.

Lors de la commission mixte du vendredi 4 décembre 2015 à Brignoles, les partenaires sociaux ont décidé de :

- permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du Var de bénéficier d'une couverture santé offrant un niveau de garanties supérieur aux garanties minimales obligatoires de l'accord national du 10 juin 2008 révisé par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau départemental.

Cet accord a pour objet de formaliser cette décision en abrogeant les effets de la survie de l'accord départemental du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire « frais de santé » pour les salariés agricoles non cadres du Var et en s'y substituant totalement.

Article 1^{er}

Champs d'application professionnel et territorial

Le champ d'application professionnel et territorial de cet accord concerne les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, 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 des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration dont le siège social est situé dans le département du Var. Sont également concernés les salariés et apprentis d'établissements autonomes situés dans le département.

Article 2

Abrogation des effets de l'accord départemental du 11 septembre 2009

L'accord départemental du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire « frais de santé » pour les salariés agricoles non cadres du Var est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, renouvelable par décision des partenaires sociaux avant le 30 septembre de chaque année.

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* s'il est publié après le 1^{er} janvier 2016.

En tout état de cause, il s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2016 aux salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1^{er} janvier 2016, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés dès le 1^{er} janvier 2016.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dès son entrée en vigueur ou son application à titre volontaire, et en tout état de cause au 1^{er} janvier 2016 pour les salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, il s'appliquera en lieu et place des dispositions de l'accord départemental du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire « frais de santé » des salariés non cadres des exploitations agricoles du Var, dénoncé par la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var, et dont l'application devait cesser au plus tard le 22 août 2016.

Article 5

Révision, dénonciation

Les conditions de révision ou de dénonciation de cet accord se feront conformément aux dispositions légales.

Article 6

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties « frais de santé » s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention 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 santé :

Les 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.

Les VRP ressortissants 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 7

Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif santé, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparés de corps et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins doivent n'être ni l'un ni l'autre 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 salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire de pacs ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié 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 8

Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 9

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale telles que définies par l'article L. 424-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (association des régimes de retraite complémentaire) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité ou le décès.

Si une période d'incapacité temporaire, professionnelle ou non, a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

Article 10

Cas de dispense d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 6 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 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 inférieure ou 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 ou apprentis à temps partiel 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 l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à l'un de ceux visés ci-après à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif obligatoire (la dispense d'adhésion ne peut donc jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. C'est l'organisme assureur qui vérifie la conformité de la demande de dispense. En cas de recours du salarié, c'est la commission paritaire de suivi définie à l'article 23 du présent accord qui tranche le litige.

Le salarié devra, pour continuer à bénéficier de la dispense, produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-fourniture de ces justificatifs à la date anniversaire de la dispense initiale, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, objet du présent accord, le premier jour du mois civil suivant cette date anniversaire.

Article 11

Niveau des garanties de l'assurance complémentaire « frais de santé »

Le présent régime couvre le salarié seul.

Il a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

Il s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » définis par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004. Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni

la participation forfaitaire et la franchise prévues par les II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau en annexe I du présent accord.

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.

Le tableau détaillé des garanties « frais de santé » figure en annexe I.

Article 12

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 DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 NOR : AFSS 1502895C.

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 13

Portabilité « loi Evin »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin » et sous condition d'avoir effectivement déclenché les droits au 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 ;
- 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. Les démarches sont à la charge du seul bénéficiaire et l'adhésion n'emporte aucune obligation pour l'ex-employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 14

Financement du dispositif « frais de santé »

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

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

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles, il devra effectuer les démarches nécessaires auprès de l'assureur et 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 celle du présent accord,

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre.

Article 15

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 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 10 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 16

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 à l'article 17 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation « 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 17

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 et prévoyance, 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, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur 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 18 et 19 du présent accord.

Une information régulière de l'organisme assureur du choix des actions et de leur financement sera transmise à la commission paritaire de suivi instituée à l'article 23 du présent accord.

Article 18

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant, à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, notamment pour un des congés ci-dessous :

- congé sans solde ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation à temps plein ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de formation ;
- congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pour 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 et directement auprès de l'assureur de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 19

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 20

Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par la garantie complémentaire 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, dans les conditions suivantes.

Article 20.1

Durée et limites

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

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul retraite/chômage ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur la durée de maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties du dispositif « frais de santé » prévu par le présent accord est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 20.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnées 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 sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Article 20.3

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 des garanties, des conditions prévues aux présents articles 19, 19.1 et 19.2, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale la possibilité de 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, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties (notamment les justificatifs de versement des allocations chômage de chaque mois pour lesquels 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.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, est sans incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

Article 20.4

Cotisations

Le dispositif de maintien de couverture dit de « portabilité » du présent article est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés en bénéficient sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 21

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi « Evin » du 31 décembre 1989, 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 questionnaire médical, 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 de 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 ou prévoyance auprès de l'assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 22

Information des assurés

Les parties signataires rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leur salarié un exemplaire de la notice d'information qui leur sera remise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord.

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 23

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins deux fois par an afin notamment d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux de la commission mixte, celle-ci restant seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Article 24

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives et déposé auprès des services compétents de l'Etat, ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes compétents.

Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

Fait à Brignoles, le 4 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES SANTÉ/RÉGIME GÉNÉRAL À ADHÉSION OBLIGATOIRE DU SALARIÉ

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	100 % BR
Dépassements d'honoraires – signataires CAS ⁽²⁾	155 % BR
Dépassements d'honoraires – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Maternité	1/3 PMSS/bénéficiaire
Chambre particulière	25 €/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⁾	100 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % 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⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % 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
Fournitures médicales et pansements	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	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : couronnes, bridges et inter de bridges Couronnes sur implant Prothèses dentaires amovibles Réparations sur prothèses Inlays-cores	210 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	125 % BR
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) ⁽³⁾	
Monture	125 €
Verres (par paire)	Cf. grille optique
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	455 % BR + 100 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	100 €/an/bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 à 150 €/an/bénéficiaire (remboursement MSA)
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale ou la MSA : honoraires et soins	70 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	40 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention ⁽⁴⁾	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p>	

NOTES RELATIVES À L'ANNEXE I					
code LPP	Désignation	Tarif TIPS	Sphère Cylindre		Base
Verres simples					
2203240	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	2,29 €	[0-2]	0	102 €
2287916	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6]2-4]		
]4-6]		
2280660	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	4,12 €]6-10]	0	109 €
2282793	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2265330	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2263459	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2235776	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -10 à + 10	7,62 €	>10	0	122 €
2295896	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2259966	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	3,66 €	[0-2]]0-4]	107 €
2226412	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6]2-4]		
]4-6]		
2284527	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère H Z. de – 6 à + 6	6,86 €]6-20]]0-4]	119 €
2254868	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2212976	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	6,25 €]0-6]]4-6]	117 €
2252668	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2288519	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère H Z de – 6 à + 6	9,45 €]6-20]]4-6]	130 €
2299523	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				

NOTES RELATIVES À L'ANNEXE I					
Verres multifocaux ou progressifs					
2290396	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 4 à + 4	7,32 €	[0-2]	0	121 €
2291183	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 4 à + 4]2-4]		
2245384	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de - 4 à + 4	10,82 €]4-8]	0	135 €
2295198	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère FIZ de - 4 à + 4]8-20]		
2227038	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 8 à + 8	10,37 €	[0-2]]0-6]	133 €
]2-4]		
2299180	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 8 à + 8]4-6]		
]6-8]		
2202239	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère FIZ de - 8 à + 8	24,54 €]8-20]]0-6]	188 €
2252042	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère FIZ de - 8 à + 8				

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160440-001116
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
