

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/47 DU 10 DÉCEMBRE 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	85

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce [Gironde]) : accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical	3
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	7
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 8 septembre 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	18
Chimie (industries) : accord du 29 septembre 2016 relatif à l'indemnisation des salariés en activité partielle	31
Chimie (industries) : avenant du 29 septembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	33
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 1 ^{er} juillet 2016 relatif aux classifications (I de l'annexe A)	37
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 9 septembre 2016 à l'accord du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	42
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif à l'allocation de fin de carrière	45
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au régime de retraite complémentaire	47
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 57 du 13 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2017	49
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 58 du 13 octobre 2016 relatif aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017	58
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 100 du 10 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2017	60
Propreté (entreprises) : avenant n° 9 du 13 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance non cadre	81

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 30 JUIN 2016
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL
(GIRONDE)

NOR : ASET1651059M
IDCC : 1880

Entre

CDAEM GIRONDE

D'une part, et

UD CGT-FO

UD CFDT

UD CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et, *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Le présent accord annule et remplace tous les précédents dont celui du 28 septembre 2009.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Gironde.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 46 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches. La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de la Gironde, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël ;
- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le premier dimanche de la rentrée scolaire ;
- et deux dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque magasin, après information de l'organisation professionnelle et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Gironde (DIRECCTE).

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches consécutifs par an.

3° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait. Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels. Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

4° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

5° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

6° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde.

La DIRECCTE de la Gironde est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. A cette occasion, la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article 7

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} janvier 2017. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE de la Gironde.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336

Convention collective nationale

**IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1651056M*

IDCC : 2583

Entre

ASFA

D'une part, et

FGTE CFDT

CFE-CGC BTP

FGT CFTC

UNSA autoroutes

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, les dispositifs découlant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (ci-après « la loi du 5 mars 2014 »).

En effet, les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications,

et imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée.

Dans ce cadre, les parties signataires déclarent encourager le développement de toutes les mesures permettant d'identifier au plus près les besoins des entreprises et de leurs salariés en matière d'emploi, de qualification et de formation.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

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

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la CPNE et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

TITRE I^{ER}

ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Sous-thème 1

Objectifs généraux de la formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;

- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passerelles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (actions de campagne, d'accompagnement de projet, formations spécifiques...) ;
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retour de congés parentaux, sabbatiques...) ;
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage...) ;
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés handicapés...).

Sous-thème 2

Actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;
- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3

Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une certification interne à l'entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés handicapés en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 4

Egalité d'accès à la formation professionnelle

I.4.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l'accord de branche « Diversité et égalité des chances », la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Egalité entre les salariés

Les entreprises doivent effectuer un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier

de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen des périodes de professionnalisation ou du tutorat.

Sous-thème 5

Accompagnement à la formation de certains publics

I.5.1. Formation du salarié inapte

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un aménagement de poste ou, si cela s'avère possible, un autre poste approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.5.2. Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel biennal.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de gestion prévisionnelle des compétences ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs,

en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous.

TITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Sous-Thème 1

Dispositifs de la formation professionnelle

II.1.1. Plan de formation

Convaincues que la formation professionnelle est un outil déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, les entreprises de la branche professionnelle s'efforcent d'investir chaque année un montant d'au moins 2 % de la masse salariale annuelle au titre de l'effort réel de formation (hors abondement éventuel du CPF et hors contribution légale obligatoire versée à l'organisme paritaire collecteur).

La vérification annuelle de l'atteinte de cet objectif sera transmise aux parties signataires du présent accord.

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du code du travail (« Formation professionnelle tout au long de la vie »), la nature des actions telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

- d'adaptation des salariés aux postes de travail ;
- liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
- de développement des compétences.

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

Les frais générés par la participation à ces actions de formation sont pris en charge conformément aux règles de remboursement des frais professionnels en vigueur.

Les actions de développement des compétences, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans les conditions fixées par le code du travail.

II.1.2. Compte personnel de formation

Le dispositif du compte personnel de formation répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité à travers la mise en œuvre de formations qualifiantes.

a) Le CPF, les principes

Les principes du CPF sont les suivants :

- universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- individuel : le CPF peut être ouvert dès 16 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
- personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;

- rechargeable : il se réalimente au fur et à mesure de sa consommation ;
- financé : les entreprises versent des cotisations permettant de financer les actions réalisées par les titulaires du CPF qui le mobilisent.

b) Principes de gestion du CPF

Le compte personnel de formation n'est pas géré par les entreprises dont la seule obligation légale est de verser la contribution financière au titre du CPF.

Les salariés qui souhaitent initier une action au titre du CPF doivent contacter le conseiller en évolution professionnelle via :

- L'OPCA (cas général) ;
- Le FONGECIF (salariés non cadres) ;
- L'APEC (salariés cadres).

c) Abondement du CPF par les entreprises

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

II.1.3. Congé individuel de formation

Le CIF est mis en œuvre en application des dispositions du code du travail qui le concernent. Il doit permettre au salarié de suivre une formation afin :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure ;
- de changer de profession ou de secteur d'activité ;
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié qui souhaite effectuer une demande de CIF doit s'adresser au FONGECIF.

II.1.4. Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche indifférente de contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

La branche professionnelle s'engage, chaque année, à employer en contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage l'équivalent de 1 % de ses effectifs en CDI au 31 décembre.

II.1.5. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux dispositions légales, conventionnelles et réglementaires. Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation sont celles prévues aux articles L. 6314-1 et D. 6113-2 du code du travail ainsi qu'à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à la demande du salarié, en articulation avec le plan de formation de l'entreprise, si son projet s'inscrit dans les besoins de l'entreprise, ou en complément d'utilisation de son compte personnel de formation.

Les actions de formation se déroulent en principe durant le temps de travail et donnent lieu au maintien par les entreprises de la rémunération du salarié. Par exception, elles peuvent également

se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles négociées au sein de chaque entreprise.

II.1.6. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que les missions des formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisées.

Sous-thème 2

Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

II.2.1. Entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Il vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation. Il peut être réalisé consécutivement à l'entretien annuel d'évaluation mais sera formalisé dans un document distinct.

II.2.2. Validation des acquis de l'expérience

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

II.2.3. Passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le salarié qui souhaiterait établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences devra se rapprocher de l'OPCA.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II.2.4. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de formation, du congé de bilan de compétences ou du compte personnel d'activité.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition qui est faite sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'une cause de sanction.

Les conclusions d'un bilan de compétences sont la propriété du salarié qui est toutefois tenu d'en communiquer un résumé à son employeur lorsque celui-ci en assume la charge financière.

II.2.5. Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

TITRE III

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

III.1. Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir le bilan de l'application relative aux périodes de professionnalisation et formuler, le cas échéant, les recommandations visant à améliorer cette mise en œuvre ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CNPE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

TITRE IV

FORMALITÉS, MISE EN ŒUVRE ET DISPOSITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

IV.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

A l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

IV.2. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

IV.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

IV.5. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel spécifique par les organisations syndicales signataires, le jour de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Dans le cadre de cette réunion, sera commenté le suivi de l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment.

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale

**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

AVENANT DU 8 JUILLET 2016

RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1651035M

IDCC : 959

Entre

SNMB

SDB

D'une part, et

FNIC CGT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu la généralisation pour tous les salariés d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Au long de leurs travaux, ils se sont accordés pour mettre en place :

- un régime solidaire sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires ;
- un régime mutualisé afin de rechercher le meilleur rapport garanties/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- un régime instituant des garanties plus avantageuses que celles prévues par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout en res-

pectant les conditions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;

- un régime instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif ;
- un régime piloté paritairement afin d'en assurer la pérennité et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des employeurs ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En outre, les partenaires sociaux ont été particulièrement attentifs à la qualité et à la simplicité de la gestion administrative du régime.

A l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont décidé de mettre en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs, le régime frais de santé mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 par la création d'un article 26 *bis* « Régime de complémentaire santé ».

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet la création d'un article 26 *bis* « Régime de complémentaire santé » au sein de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 rédigé comme suit :

« Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux mettent en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire sans considération notamment de l'ancienneté, l'âge et l'état de santé des bénéficiaires, au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2017.

Un pilotage paritaire de ce régime permettra d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Ce régime collectif de frais de santé de la branche comporte les éléments suivants :

- une couverture minimale frais de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :
 - d'un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;
 - d'un niveau de garantie amélioré dénommé « option » qui devra être souscrite par l'employeur soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite, soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire ;
 - et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;
- le maintien temporaire de la couverture santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé » ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité destinées à promouvoir une politique active d'action sociale et de prévention.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux ont décidé de recommander un organisme assureur pour la couverture du régime frais de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, permettant ainsi à chaque employeur de souscrire un contrat d'assurance parfaitement conforme aux obligations découlant du présent article.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié dans L'Argus de l'assurance et Le Moniteur et sur le site Marchés online dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et qui a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux disant.

Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et une convention cadre.

I. – Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent article selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans le laboratoire de biologie médicale extrahospitalier par accord collectif, les stipulations de ce dernier devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2253-3 du code du travail.

II. – Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

A. – Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers dès la date d'effet du présent article ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail dont le régime frais de santé est maintenu selon les conditions et modalités fixées ci-après au G.

B. – Dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^e alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

- Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de frais de santé :
- s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :
 - les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
 - les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable.
 - s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures :
 - les salariés bénéficiant 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 bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :

- couverture collective et obligatoire ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire des IEG ;
- mutuelles de la Fonction publique ;
- Madelin.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime collectif obligatoire dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées aux articles précités et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

C. – Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime frais de santé à adhésion obligatoire de la branche, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^e anniversaire pour les enfants :
 - poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
 - poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
- quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

III. – Prestations garanties du régime frais de santé de branche

Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option »

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J.

Les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

(Voir tableaux pages suivantes.)

		Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale	
GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE		Base obligatoire	Option (sous déduction de la base obligatoire)
HOSPITALISATION			
Honoraires, ACO, ADA, ADC CAS		250% BR	350% BR
Honoraires, ACO, ADA, ADC non CAS		200% BR	200% BR
Frais de séjour		250% BR	350% BR
Chambre Particulière de nuit (y compris maternité)		60 € / nuit	80 € / jour
Chambre Particulière ambulatoire		25 € / jour	32€ / jour
Forfait journalier (y compris forfait psychiatrique)		100% FR	100% FR
Participation forfaitaire acte lourd		100% FR	100% FR
Frais d'accompagnant (enfant de -16 ans)		60 € / jour	80 € / jour
FRAIS MEDICAUX			
Consultation ou visite Généraliste CAS		100% BR	200% BR
Consultation ou visite Généraliste non CAS		100% BR	175% BR
Consultation ou visite Spécialiste CAS		170% BR	230% BR
Consultation ou visite Spécialiste non CAS		150% BR	200% BR
Pharmacie		100 % BR	100 % BR
Radiologie, Imagerie médicale, Echographie CAS		170% BR	200% BR
Radiologie, Imagerie médicale, Echographie non CAS		150% BR	175% BR
Analyses, actes de biologie		100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux (dont infirmier(e)s, kinésithérapeutes, pédicures-podologues)		150% BR	200% BR
Petite chirurgie, Actes Techniques médicaux CAS		170% BR	200% BR
Petite chirurgie, Actes techniques médicaux non CAS		150% BR	175% BR
DENTAIRE limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HBLD036). Au-delà, garantie égale à celle du Décret n°2014-1025 (125% BR)			
Soins dentaires		100% BR	100 % BR
Soins dentaires avec dépassements (dont Onlays, Inlays)		150% BR	200% BR
Orthodontie prise en charge par le RO		300% BR	350% BR
Orthodontie non prise en charge par le RO		200% BRR	250% BRR
Prothèses dentaires remboursables dents du sourire		300% BR	350% BR
Prothèses dentaires remboursables dents du fond		250% BR	300% BR
Prothèses dentaires non remboursables		200 € / dent	400 € / dent
Inlays-cores		150% BR	200% BR
Parodontologie		300 € / an	400 € / an
Implantologie		300 € / dent	400 € / dent

		Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale	
GARANTIES BASE CONVENTIONNELLE		Base obligatoire	Option (sous déduction de la base obligatoire)
OPTIQUE			
Montures			
Verres unifocaux		Grille n°1	Grille n°2
Verres multifocaux			
Lentilles acceptées (par an / bénéficiaire)		150 €	160 €
Lentilles refusées et jetables (par an / bénéficiaire)		100 €	120 €
Kératochirurgie (par œil / bénéficiaire)		400 €	500 €
APPAREILLAGE et ACCESSOIRES MEDICAUX			
Prothèses auditives		100% BR + 400 € / oreille / bénéf.	100% BR + 500 € / oreille / bénéf.
Orthopédie et autres prothèses (mammaire, capillaire...)		100% BR + 400 € / bénéf.	100% BR + 500 € / bénéf.
ALLOCATIONS FORFAITAIRES			
Indemnité de naissance (Forfait par enfant)		150 €	200 €
Cures		100% BR	200% BR
Vaccins prescrits non remboursés		50 € / an / bénéf.	120 € / an / bénéf.
Diététicien - 16 ans		50 € / an / bénéf.	80 € / an / bénéf.
Ostéodensitométrie osseuse		50 € / an / bénéf.	110 € / an / bénéf.
Ostéopathes - Chiropracteurs - Etiopathes - Acupuncteurs - Psychologues - Psychothérapeutes		25 € 3x / an / bénéf.	35 € 5x / an / bénéf.
Patch Anti Tabac		50 € / an / bénéf.	150 € / an / bénéf.
DIVERS			
Transports pris en charge par la Sécurité sociale		100% BR	100% BR
Actes de Prévention (Arrêté du 8 juin 2006)		100% BR	100% BR
Assistance à domicile (voir notice d'information)		oui	oui
Plateforme conseil / devis / réseau		oui	oui

Grille n°1	Mineurs < 18 ans			Rbt Ass.	Adultes			Rbt Ass.
Type de Verre	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	12,04 €	7,22 €	60,00 €	200,00 €	2,29 €	1,37 €	90,00 €	280,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	26,68 €	16,01 €	70,00 €	220,00 €	4,12 €	2,47 €	100,00 €	300,00 €
sphère < -10 ou >+10	44,97 €	26,98 €	80,00 €	240,00 €	7,62 €	4,57 €	115,00 €	330,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	14,94 €	8,96 €	70,00 €	220,00 €	3,66 €	2,20 €	100,00 €	300,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	36,28 €	21,77 €	80,00 €	240,00 €	6,86 €	4,12 €	110,00 €	320,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	27,90 €	16,74 €	95,00 €	270,00 €	6,25 €	3,75 €	125,00 €	350,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	46,50 €	27,90 €	110,00 €	300,00 €	9,45 €	5,67 €	140,00 €	380,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	39,18 €	23,51 €	130,00 €	340,00 €	7,32 €	4,39 €	160,00 €	420,00 €
sphère < -4 ou >+4	43,30 €	25,98 €	140,00 €	360,00 €	10,82 €	6,49 €	170,00 €	440,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	43,60 €	26,16 €	155,00 €	390,00 €	10,37 €	6,22 €	190,00 €	480,00 €
sphère < -8 ou >+8	66,62 €	39,97 €	170,00 €	420,00 €	24,54 €	14,72 €	200,00 €	500,00 €
Monture	30,49 €	18,29 €	80,00 €		2,84 €	1,70 €	100,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les deux ans à partir de la date d'acquisition sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015

Grille n°2	Mineurs < 18 ans			Rbt Ass.	Adultes			Rbt Ass.
Type de Verre	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
Verres Simple Foyer, Sphérique								
sphère de -6 à +6	12,04 €	7,22 €	80,00 €	260,00 €	2,29 €	1,37 €	110,00 €	345,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	26,68 €	16,01 €	90,00 €	280,00 €	4,12 €	2,47 €	120,00 €	365,00 €
sphère < -10 ou >+10	44,97 €	26,98 €	100,00 €	300,00 €	7,62 €	4,57 €	130,00 €	385,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques								
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	14,94 €	8,96 €	90,00 €	280,00 €	3,66 €	2,20 €	120,00 €	365,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	36,28 €	21,77 €	100,00 €	300,00 €	6,86 €	4,12 €	130,00 €	385,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	27,90 €	16,74 €	110,00 €	320,00 €	6,25 €	3,75 €	140,00 €	405,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	46,50 €	27,90 €	140,00 €	380,00 €	9,45 €	5,67 €	150,00 €	425,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques								
sphère de -4 à +4	39,18 €	23,51 €	150,00 €	400,00 €	7,32 €	4,39 €	180,00 €	485,00 €
sphère < -4 ou >+4	43,30 €	25,98 €	160,00 €	420,00 €	10,82 €	6,49 €	190,00 €	505,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques								
sphère de -8 à +8	43,60 €	26,16 €	170,00 €	440,00 €	10,37 €	6,22 €	200,00 €	525,00 €
sphère < -8 ou >+8	66,62 €	39,97 €	180,00 €	460,00 €	24,54 €	14,72 €	210,00 €	545,00 €
Monture	30,49 €	18,29 €	100,00 €		2,84 €	1,70 €	125,00 €	

Le remboursement assureur s'entend par verre, les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les deux ans à partir de la date d'acquisition sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015

Cotisations et répartition

D. – Taux et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A titre d'information, pour l'année 2017, les cotisations TTC servant au financement du régime sont fixées et réparties comme suit :

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,56%	+0,41%
affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,66%	+0,45%
affiliation facultative enfant*	0,89%	+0,21%
* gratuité à partir du 3ème enfant		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,09%	+0,41%
affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,16%	+0,45%
affiliation facultative enfant*	0,62%	+0,21%
* gratuité à partir du 3ème enfant		

	Régime général	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,56%	+0,38%
affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,66%	+0,42%
affiliation facultative enfant*	0,89%	+0,20%
* gratuité à partir du 3ème enfant		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,09%	+0,38%
affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,16%	+0,42%
affiliation facultative enfant*	0,62%	+0,20%
* gratuité à partir du 3ème enfant		

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur. Elles seront revues en cas de changement de ces textes par voie d'avenant à la convention collective nationale.

Les taux de cotisations « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire proposés par l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J sont maintenus pour les exercices 2017 et 2018, hors évolution réglementaire.

E. – Répartition des cotisations

Quel que soit le niveau de garantie frais de santé obligatoire choisi par l'entreprise (niveau « base obligatoire » ou niveau « option ») au minimum 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire » est prise en charge par l'employeur.

En application du principe de faveur, chaque laboratoire reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié demande à bénéficier en sus de sa garantie frais de santé obligatoire du niveau de garantie « option » souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion facultative, la cotisation s'y rapportant est à sa charge exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le souhaite et à sa charge exclusive de demander que ses ayants droit tels que définis ci-avant au C, bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de couverture des ayants droit est strictement identique à celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations « affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin » et « affiliation facultative enfant » mentionnées dans les tableaux ci-dessus sont à la charge exclusive du salarié.

F. – Cas du laboratoire de biologie médicale extrahospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1^{er} janvier 2017

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1^{er} janvier 2017, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

A ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire ». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du V ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du VII ci-après et propose notamment les garanties présentant un degré élevé de solidarité.

IV. – Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

G. – Conditions et modalités du maintien des garanties du régime frais de santé de branche en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, à la couverture optionnelle est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle.

Dans une telle hypothèse, le laboratoire de biologie médicale extrahospitalier verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec absence de maintien de salaire, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

H. – Maintien temporaire des garanties du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dénommé dispositif de « portabilité santé »

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, au titre de la couverture « option » souscrite dans un cadre collectif obligatoire ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit – c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation – de ces couvertures 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 fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. Le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

I. – Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin »

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi « Evin » et rappelées ci-après.

Ce maintien s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires 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) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement ses ayants droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H ou du décès du salarié.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire nationale de la branche.

Par ailleurs dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites « d'accueil » standard pourront lui être proposées par l'organisme assureur.

A titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base obligatoire	Option	Base obligatoire	Option
Conjoint de salarié décédé	2,15	2,92	1,50	2,18
Enfant de salarié décédé	0,89	1,08	0,62	0,81
Chômeur	2,02	2,74	1,41	2,05
Bénéficiaires de rente d'incapacité de travail ou d'invalidité	2,02	2,74	1,41	2,05
Conjoint du non-retraité	2,15	2,92	1,50	2,18
Enfant du non-retraité	0,89	1,08	0,62	0,81
Retraité	2,34	3,16	1,63	2,37
Conjoint du retraité	2,49	3,37	1,74	2,52
Enfant du retraité	0,89	1,08	0,62	0,81

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux dispositions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime frais de santé de la branche.

V. – Mutualisation du régime frais de santé de la branche

J. – Organisme assureur recommandé

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans le présent article ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

L'organisme assureur recommandé propose aux employeurs la souscription de contrats d'assurance négociés par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent article.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

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

K. – Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent article, soit pour le 1^{er} janvier 2022. A cette fin, la commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

VI. – Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche

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

L. – Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs (notamment par une action sociale institutionnelle).

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

- de mettre en place des prestations d'action sociale :
 - soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.
- de mettre en place des actions collectives de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

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

M. – Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % des cotisations hors taxes « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire définies au D ci-avant et versées

par les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet à sa date de signature pour les employeurs adhérents à l'une des fédérations patronales signataires du présent avenant et au 1^{er} janvier 2017 pour les employeurs non adhérents à l'une des fédérations patronales signataires.

Fait à Paris, le 8 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

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

ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À L'INDEMNISATION DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

NOR : ASET1651057M

IDCC : 44

Entre
UIC
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
Fédéchimie CGT-FO
CFE-CGC chimie
CFTC CMTE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle actuellement en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013. Ce dernier arrivant à expiration le 31 décembre 2016, le présent accord a pour objet de le reconduire pour une durée de 3 ans.

Article 1^{er}

Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 2

Conditions d'application de l'accord

Les dispositions de l'accord du 3 décembre 2013 sont reconduites à l'exception du paragraphe 2 de l'article 5 dans lequel le terme « droit individuel à la formation » est remplacé par le terme « compte personnel de formation ».

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Echéance du présent accord

Le présent accord expirera le 31 décembre 2019.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 29 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

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

AVENANT DU 29 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DE L'OPCA DEFI
DES CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1651058M
IDCC : 44

Entre
UIC
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
Fédéchimie CGT FO
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de l'accord de branche du 26 novembre 2014, par le présent avenant, modifient certaines dispositions relatives à la formation professionnelle applicables dans la branche des industries chimiques afin de tenir compte du très fort développement des contrats et périodes de professionnalisation depuis le début de l'année 2016 entraînant de possibles difficultés de financement par l'OPCA qu'il convient d'éviter.

Le présent avenant définit les modalités de prise en charge financière par l'OPCA de branche des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans les contrats et périodes de professionnalisation mis en place par les entreprises des industries chimiques.

Les articles 17.4 sur la prise en charge par l'OPCA de branche des périodes de professionnalisation, 18.7 sur la prise en charge par l'OPCA de branche des contrats de professionnalisation et 18.9 sur

la prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale, de l'accord du 26 novembre 2014 sont annulés et remplacés par les dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'accord du 26 novembre 2014

L'article 17.4 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à la prise en charge par l'OPCA de branche des périodes de professionnalisation est remplacé par la disposition suivante :

« L'OPCA de branche ne finance que les périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 70 heures sur une période calendaire de 12 mois. La période de professionnalisation peut comporter plusieurs actions de formation, celles-ci devant constituer un parcours cohérent concourant à la professionnalisation du salarié.

Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation est conclue :

- pour un accompagnement VAE ;
- pour abonder le CPF d'un salarié ne disposant pas d'un nombre d'heures suffisant ; pour réaliser la formation qui l'intéresse.

En tout état de cause, l'OPCA de branche ne finance pas dans le cadre de la période de professionnalisation, les actions de formation relevant de l'inventaire précisées ci-dessous :

- CACES ;
- Habilitations nécessaires dans le cadre du poste de travail du salarié ;
- Santé, sécurité au travail ;

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche dans la limite de 500 heures de formation, portée à 1 000 heures maximum lorsque la période de professionnalisation :

- vise l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- vise un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP ou à l'inventaire ;
- abonde le CPF pour les certifications inscrites sur la liste de la CPNE des industries chimiques.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les frais de transport, d'hébergement et de repas restent à la charge de l'entreprise.

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de :

- 10 € par heure pour les formations théoriques se déroulant en salle, les langues et les actions de formation réalisées par l'entreprise qui emploie le salarié ;
- 20 € par heure pour les formations pratiques se déroulant, dans un organisme de formation, en atelier ou en laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou d'installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux ;
- 20 € par heure pour les CQP/CQPI des industries chimiques.

Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche, fixé à 20 € par heure de formation, pour les périodes de professionnalisation :

- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- effectuées par des salariés titulaires au plus d'une certification de niveau IV ;
- en abondement du CPF pour les certifications inscrites sur la liste de la CPNE des industries chimiques.

Pour les périodes de professionnalisation bénéficiant du complément de forfait, le financement des coûts pédagogiques est limité à 20 € par heure. L'OPCA de branche a la possibilité de déroger à cette règle pour permettre la réalisation d'une action de formation visant un CQP/CQPI des industries chimiques dans le cadre d'une démarche interentreprises locale dans la limite du montant total

finançable (forfait + complément de forfait). Le comité de section chimie de l'OPCA de branche est informé desdites dérogations.

Les entreprises de moins de 300 salariés, pour les périodes de professionnalisation visant un CQP/CQPI des industries chimiques, bénéficient également des prises en charge suivantes :

- positionnement en amont du candidat : au coût réel, dans la limite de 300 € par candidat (honoraires et frais de déplacement de l'évaluateur) ;
- évaluation finale du candidat par un évaluateur habilité CPNE : au coût réel, dans la limite de 600 € par candidat (honoraires et frais de déplacement de l'évaluateur).

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

L'article 18.7 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à la prise en charge par l'OPCA de branche des contrats de professionnalisation est remplacé par la disposition suivante :

« Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 10 € par heure pour les formations théoriques se déroulant en salle et les actions de formation réalisées par l'entreprise qui emploie le salarié ;
- 20 € par heure pour les formations pratiques se déroulant, dans un organisme de formation, en atelier ou en laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou d'installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux ;
- 20 € par heure pour les CQP/CQPI des industries chimiques.

Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche, fixé à 20 € par heure de formation, pour les contrats de professionnalisation :

- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- conclu à durée indéterminée ;
- conclu avec un salarié de 45 ans et plus ;
- conclu avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- conclu avec un demandeur d'emploi titulaire au plus d'une certification de niveau V.

Pour les contrats de professionnalisation bénéficiant du complément de forfait, le financement des coûts pédagogiques est limité à 20 € par heure. L'OPCA de branche a la possibilité de déroger à cette règle pour permettre la réalisation d'une action de formation visant un CQP/CQPI des industries chimiques dans le cadre d'une démarche interentreprises locale, dans la limite du montant total finançable (forfait + complément de forfait). Le comité de section chimie de l'OPCA de branche est informé desdites dérogations.

Les entreprises de moins de 300 salariés, pour les contrats de professionnalisation visant un CQP/CQPI des industries chimiques, bénéficient également des prises en charge suivantes :

- positionnement en amont du candidat : au coût réel dans la limite de 300 € par candidat (honoraires et frais de déplacement de l'évaluateur) ;
- évaluation finale du candidat par un évaluateur habilité CPNE : au coût réel dans la limite de 600 € par candidat (honoraires et frais de déplacement de l'évaluateur).

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

L'article 18.9 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à la prise en charge par l'OPCA de branche de la fonction tutorale est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'OPCA de branche peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois maximum.

Ce plafond est porté à 345 € par mois :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsqu'il accompagne une personne en contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :
 - un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
 - un titulaire de minima sociaux ;
 - une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs des entreprises de moins de 300 salariés ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation pour lequel la fonction tutorale est demandée ».

Article 2

Champ d'application

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

Les autres dispositions de l'accord du 26 novembre 2014 restent inchangées et demeurent applicables.

Article 3

Modalités d'application

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable aux contrats et périodes de professionnalisation débutant à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 29 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2016

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

(I DE L'ANNEXE A)

NOR : ASET1651054M

IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CFE-CGC

FEC FO

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'obligation quinquennale d'examen des classifications, les parties se sont rencontrées en commission mixte paritaire pour examiner les travaux opérés par un groupe restreint sur les classifications.

Les organisations salariales et patronales ont procédé à un examen :

- de la grille de classification ;
- des intitulés des diplômes ;
- des critères de classement des emplois.

Elles ont rappelé que les diplômes sont précisés à titre indicatif et qu'en l'absence du niveau requis de formation, l'expérience acquise en cabinet ou en entreprise peut se substituer au niveau requis de formation.

Elles ont par ailleurs constaté que la grille de l'annexe A s'adaptait à tous les métiers de la branche.

En conséquence, elles conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est décidé de modifier comme suit la rédaction des niveaux 5 à 1 du I poste de référence de l'annexe A de la grille générale des emplois.

« ANNEXE A

I. – GRILLE GÉNÉRALE DES EMPLOIS

N. 5. – Exécution

Poste de référence : emplois généraux sans qualification et/ou sans expérience, coefficient 170

Poste de référence : employé, coefficient 175

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle.

Formation initiale : BAC.

Poste de référence : employé confirmé, coefficient 180

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Formation initiale BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

Poste de référence : employé principal, coefficient 200

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs.

Formation initiale : BTS-DUT ou diplôme BAC + 2.

Outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N. 4. – Exécution avec délégation

Poste de référence : assistant, coefficient 220

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées.

Formation initiale : DCG, licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau.

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : assistant confirmé, coefficient 260

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveaux inférieurs. L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués.

Formation initiale : DCG licence professionnelle ou tout diplôme de même niveau.

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : assistant principal, coefficient 280

Complexité des tâches et responsabilité : travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : DSCG, master.

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N. 3. – Conception assistée

Poste de référence : cadre, coefficient 330

Complexité des tâches et responsabilité : occupe une fonction de cadre le salarié apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié dont la formation technique spécifique lui permet d'exercer des missions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômés d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce...). Il rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.

Formation initiale master ou équivalent.

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

Poste de référence : cadre confirmé, coefficient 385

Complexité des tâches et responsabilité : le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient 330. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Formation initiale : master ou équivalent.

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable, en cabinet ou en entreprise.

N.2. – Conception et animation

Poste de référence : cadre principal, coefficient 450

Complexité des tâches et responsabilité :

- le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique ;
- le cadre principal gère son activité en fonction d'objectifs négociés ;
- il assure le monitorat technique des membres de son équipe ;
- au plan administratif, ce cadre assure des responsabilités non professionnelles de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité.

Formation initiale : master ou équivalent.

Expérience : expérience professionnelle très confirmée.

Poste de référence : chef de service, coefficient 500

Complexité des tâches et responsabilité : ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour le coefficient 450 une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable.

Formation initiale : master ou équivalent.

Expérience : expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.

N. 1. – Direction

Poste de référence : cadre de direction, coefficient 600

Complexité des tâches et responsabilité :

- le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée ;
- le cadre de direction est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige. »

Article 2

Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation

Article 2.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 2.2

Révision

Chaque syndicat représentatif, signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres syndicats représentatifs, signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 2.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des syndicats représentatifs, signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres syndicats représentatifs, signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des syndicats représentatifs signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des syndicats représentatifs, signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les syndicats représentatifs, signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 9 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015 RELATIF AU FINANCEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1651055M

IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CFE-CGC

CFTC CSFV

FEC FO

F3C CFDT

FSE CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Le 13 décembre 2015 un accord collectif de branche a été conclu sur les taux à appliquer en matière de contributions au financement de la formation professionnelle.

Cet accord a prévu une contribution conventionnelle pour les cabinets dont l'effectif se situe entre 10 et 49 salariés en référence aux contributions légales différentes selon que l'effectif se situe en deçà ou au-delà de 10 salariés.

La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 article 15.II ayant remplacé l'effectif de 10 par 11 salariés, les organisations salariales et patronales se sont rencontrées pour adapter l'accord du 13 décembre 2015.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :.

Article 1^{er}

1.1. Les contributions légales sont celles prévues par le code du travail.

Le tableau en annexe se substitue à celui annexé à l'accord daté du 13 décembre 2015.

1.2. La contribution conventionnelle égale à 0,3 % de la masse salariale est applicable aux cabinets de 11 à 49 salariés.

1.3. Le tableau, annexé au présent avenant qui se substitue à celui annexé à l'accord daté du 13 décembre 2015, rappelle les cotisations applicables selon l'effectif.

Article 2

Le présent avenant s'applique à la collecte des contributions dues au titre de l'année 2016 et il entre en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel l'étendant.

Il cessera de produire effet en même temps que l'accord qu'il modifie c'est-à-dire le 31 décembre 2016.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant qui fait l'objet des formalités de publicité et de dépôt prévues par la réglementation.

Fait à Paris, le 9 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux de contribution légale

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 11 salariés	CABINETS de 11 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	CABINETS de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1		
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des par- cours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Taux de contribution conventionnelle

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 11 salariés	CABINETS de 11 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	CABINETS de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1,3	1	
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,50	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des par- cours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 56 DU 13 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À L'ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1651049M

IDCC : 1921

Entre

CNHJ

UNHJ

D'une part, et

CFTC CSFV

FS CFDT

SPAAC CFE-CGC

FEC FO

Conseil CGT

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe II de la convention collective relative à l'allocation de fin de carrière sont renouvelées sans limitation de durée :

« ANNEXE II

ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE

Article 6

Cotisation

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1^{er} juillet 2016 à 1,50 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, chaque année, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices passés, des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime.

Fait le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

AVENANT N° 57 DU 13 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1651050M

IDCC : 1921

Entre

CNHJ

UNHJ

D'une part, et

CFTC CSFV

FS CFDT

SPAAC CFE-CGC

Conseil CGT

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 6 de l'annexe III relative au régime professionnel de retraite complémentaire.

A compter du 1^{er} octobre 2016, le taux de prélèvement pour frais de gestion de la CARCO qui est de 6 % est remplacé par les dispositions suivantes :

ANNEXE III

RÉGIME PROFESSIONNEL DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

CHAPITRE II

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PAR CAPITALISATION COLLECTIVE

TITRE I^{ER}

OBJET. – PARTICIPANTS. – COTISATIONS

Article 6

Prélèvement de gestion

A compter du 1^{er} octobre 2016, la CARCO prélève 8,5 % de toutes les cotisations et contributions définies aux articles 3 et 4 ci-dessus pour couvrir les frais de gestion du régime : frais de service des prestations et frais d'administration. »

Fait le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 57 DU 13 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1651052M

IDCC : 1391

Entre

SAMERA

D'une part, et

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission mixte paritaire du 13 octobre 2016 concluant les négociations sur les salaires garantis les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés de 0,70 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 3 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation (0,70 %) figurent en annexes au présent avenant n° 57 relatif aux salaires garantis pour l'année 2017 :

Annexe I : Manutention. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

Annexe II : Nettoyage. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

Annexe III : AM et Cadres. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

Article 2

Indemnité de panier (annexe I, article 27 ; annexe II, article 23 ; annexe III, article 24 ou article 36 et article 6 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

A la date d'application de l'avenant n° 57 (voir art. 3), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,75 €.

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation à cet article 2 du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 3

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4

Publicité et Signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CCR 3234 – MANUTENTION. « SALAIRES GARANTIS »

Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,19
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,32
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	156	10,42
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	156	10,68
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	156	10,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	156	10,94
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	156	10,99
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	156	11,04
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	156	11,14
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	156	11,45
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	156	11,61
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	156	11,76
Plus de 21 ans	15,5 %	156	11,92
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,42
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,53
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,79
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	10,89
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,05
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,10
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,15
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,26
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,57
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,73
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	11,88
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,04
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,65
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	165	10,75

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	165	11,02
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	165	11,13
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	165	11,29
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	165	11,34
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	165	11,39
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	165	11,50
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	165	11,82
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	165	11,98
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	165	12,14
Plus de 21 ans	15,5 %	165	12,30
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,87
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	10,98
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,25
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,36
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,53
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,58
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,63
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,74
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,07
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,23
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,40
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,56
E. – Chef d'équipe – niveau 1			
De 0 à 3 ans		180	11,28
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	180	11,39
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	180	11,67
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	180	11,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	180	11,95
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	180	12,01
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	180	12,06
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	180	12,18
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	180	12,52
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	180	12,68
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	180	12,85
Plus de 21 ans	15,5 %	180	13,02

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
F. – Chef d'équipe – niveau 2			
De 0 à 3 ans		190	11,72
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	190	11,84
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	190	12,14
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	190	12,25
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	190	12,43
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	190	12,49
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	190	12,55
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	190	12,66
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	190	13,01
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	190	13,19
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	190	13,37
Plus de 21 ans	15,5 %	190	13,54

ANNEXE II

CCR 3234 – NETTOYAGE. « SALAIRES GARANTIS »

Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,19
C. – Agent de nettoyage 2° degré			
De 0 à 3 ans		151	10,32
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	151	10,42
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	151	10,68
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	151	10,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	151	10,94
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	151	10,99
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	151	11,04
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	151	11,14
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	151	11,45
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	151	11,61
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	151	11,76
Plus de 21 ans	15,5 %	151	11,92
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,48
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,59
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,85
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	10,95
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,11
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,16
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,22
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,32
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,64
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,79
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	11,95
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,11
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,94
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	11,05

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,33
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,44
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,60
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,66
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,71
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,82
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,15
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,31
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,48
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,64

ANNEXE III

CCR 3234. – AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES. « SALAIRES GARANTIS »

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
I. – Agent de maîtrise 1^{er} degré			
De 0 à 3 ans		225	2 384
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	225	2 456
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	225	2 527
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	225	2 599
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	225	2 670
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	225	2 706
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	225	2 742
Plus de 21 ans	16,5 %	225	2 777
II. – Agent de maîtrise 2^e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 496
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	236	2 571
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	236	2 646
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	236	2 721
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	236	2 796
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	236	2 833
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	236	2 871
Plus de 21 ans	16,5 %	236	2 908
Chef de chantier – niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 947
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	280	3 036
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	280	3 124
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	280	3 212
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	280	3 301
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	280	3 345
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	280	3 389
Plus de 21 ans	16,5 %	280	3 433
Chef de chantier – niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 183
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	303	3 278
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	303	3 374

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEF.	
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	303	3 469
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	303	3 565
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	303	3 612
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	303	3 660
Plus de 21 ans	16,5 %	303	3 708

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 58 DU 13 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1651053M

IDCC : 1391

Entre

SAMERA

D'une part, et

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission mixte paritaire du 13 octobre 2016 concluant les négociations sur les salaires garantis et autres éléments de rémunération pour 2017, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Travaux paritaires relatifs à la prévoyance non-cadres

Les parties conviennent que le SAMERA conduira une étude au sein des entreprises de la branche sur les risques couverts par l'accord prévoyance non cadre du 13 février 2007 au sein de la branche CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Le SAMERA s'engage à partager ce diagnostic au sein d'un groupe de travail paritaire ad hoc auquel pourront être soumises diverses propositions en vue de l'éventuelle amélioration de l'accord du 13 février 2007. Les travaux de ce groupe de travail paritaire prévoyance se tiendront de décembre 2016 à novembre 2017.

Article 2

Indemnité de départ en retraite. – Abondement exceptionnel

Les parties conviennent d'abonder les départs à la retraite qui se réaliseront durant l'année (12 mois glissants) qui suivra le 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension de l'avenant 58 selon les modalités suivantes : le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite à la condition de bénéficier d'une pension à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera d'un abondement de 2 mois de salaire de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à partir de 10 ans d'ancienneté aux articles 4 *bis* des annexes I à III de la convention collective régionale de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne (ou article 50 de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016).

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation à cet article 2 du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 3

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entreront en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

AVENANT N° 100 DU 10 OCTOBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS

ET AUX AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1651051M

IDCC : 538

Entre

SAMERA

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FGT CFTC

USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 0,30 % au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») au cas où celle-ci serait postérieure, puis de 0,40 % au 1^{er} septembre 2017.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2017 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1 ci-dessus figurent en annexe I du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} février ou à la date d'application de l'avenant et en annexe V pour la revalorisation au 1^{er} septembre 2017.

Article 1.2

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1 ci-dessus figurent en annexe II du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} février ou à la date d'application de l'avenant et en annexe VI pour la revalorisation au 1^{er} septembre 2017.

Article 1.3

Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

Les grilles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1 ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} février ou à la date d'application de l'avenant et en annexe pour la revalorisation au 1^{er} septembre 2017.

Article 1.4

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1 ci-dessus figurent en annexe IV du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} février ou à la date d'application de l'avenant et en annexe VIII pour la revalorisation au 1^{er} septembre 2017.

Article 2

Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

La valeur horaire de l'indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,19 € au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 Application) puis à 1,20 € au 1^{er} septembre 2017.

Article 3

Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

Le taux de l'indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,90 € au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application »).

Article 4

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé au 1^{er} février 2017 ou à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») à :

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE
1	0,31
2	0,28
3	0,27

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter du 1^{er} février ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») à 0,17 €.

Article 5

Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers. – RATP »)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter du 1^{er} février 2017 ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») à :

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE
1	0,39
2	0,30
3	0,20

Puis au 1^{er} septembre 2017 à :

(En euros.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE
1	0,40

Article 6

Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter du 1^{er} février 2017 ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. « Application ») à 0,92 €.

Article 7

Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter du 1^{er} février 2017 ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. « Application ») à 0,23 €.

Article 8

Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1^{er} février 2017 ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE de vêtements de travail
Journalier	0,56
Mensuel	13,67

Puis au 1^{er} septembre 2017 à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE de vêtements de travail
Mensuel	13,72

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1^{er} février 2017 ou de la date d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE de vêtements de travail
Journalier	0,73
Mensuel	18,07

Puis au 1^{er} septembre 2017 à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE de vêtements de travail
Mensuel	18,14

Article 9

Clause d'impérativité

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation aux articles 2 à 8 du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent, qu'en application de l'alinéa 1 de l'article L. 2253-3 du code du travail, que toute dérogation à l'article 1^{er} du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 10

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 11

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 10 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Ouvriers » est au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application de l'avenant :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,84
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,86
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,88
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,90
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,91
	≥ 15 ans	161	9,93
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,93
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,96
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,98
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,00
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,03
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,05
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,07
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,10
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,12
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,14
	≥ 18 ans	171	10,17
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,17
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,18
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,20
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,22
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,25
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,28
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,30
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,33
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,36
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,39
	≥ 18 ans	181	10,41

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,41
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,42
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,44
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,48
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,50
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,54
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,56
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,59
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,62
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,64
	≥ 18 ans	191	10,68

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,84
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,86
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,88
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,90
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,91
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,93
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,96
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,98
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,00
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,03
	≥ 18 ans	166	10,05
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,05
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,07
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,10
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,12
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,14
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,17
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,18
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,20
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,22
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,25
	≥ 18 ans	176	10,28

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,28
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,30
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,33
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,36
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,39
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,41
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,42
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,44
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,48
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,50
	≥ 18 ans	186	10,54
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,54
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,56
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,59
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,62
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,64
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,68
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,71
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,73
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,76
	≥ 13 et < 18 ans	195	10 79
	≥ 18 ans	196	10,81

ANNEXE II

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application de l'avenant :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,84
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,86
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,88
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,90
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,91
	≥ 15 ans	161	9,93
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,93
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,96
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,98
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,00
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,03
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,05
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,07
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,10
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,12
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,14
	≥ 18 ans	171	10,17
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,17
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,18
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,20
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,22
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,25
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,28
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,30
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,33
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,36
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,39
	≥ 18 ans	181	10,41

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,41
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,42
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,44
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,48
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,50
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,54
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,56
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,59
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,62
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,64
	≥ 18 ans	191	10,68

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,84
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,86
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,88
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,90
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,91
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,93
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,96
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,98
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,00
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,03
	≥ 18 ans	166	10,05
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,05
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,07
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,10
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,12
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,14
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,17
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,18
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,20
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,22
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,25
	≥ 18 ans	176	10,28
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,28
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,30
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,33
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,36
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,39
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,41
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,42
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,44
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,48
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,50
	≥ 18 ans	186	10,54
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,54
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,56
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,59

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,62
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,64
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,68
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,71
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,73
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,76
	≥ 13 et < 18 ans	195	10 79
	≥ 18 ans	196	10,81

ANNEXE III

SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1 et 1.3 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Employés de chantiers » est au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application de l'avenant :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 492,15
II	134	1 518,55
III	144	1 542,55
IV	154	1 566,54
V	165	1 592,94
VI	181	1 631,34
VII	197	1 668,53

ANNEXE IV

SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1 et 1.4 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est au 1^{er} février 2017 ou à la date d'application de l'avenant :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 748,23
De 6 mois à 1 an		201,5	1 825,74
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 880,52
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 935,29
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 990,06
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 044,84
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 099,61
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 154,38
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	1 969,69
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 028,78
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 087,87
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 146,96
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 206,04
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 265,14
Plus de 15 ans	18 %	221	2 324,23
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 161,60
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 226,44
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 291,30
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 356,14
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 421,00
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 485,84
Plus de 15 ans	18 %	247	2 550,68
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 423,64
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 496,35
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 569,06
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 641,77

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 9 ans à 12 ans	12 %	282r5	2 714,47
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 787,18
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 859,90

ANNEXE V

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1 et 1.1 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Ouvriers » est au 1^{er} septembre 2017 :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,88
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,90
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,91
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,94
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,95
	≥ 15 ans	161	9,97
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,97
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,00
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,02
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,04
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,07
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,09
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,11
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,14
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,16
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,18
	≥ 18 ans	171	10,21
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,21
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,22
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,24
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,26
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,29
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,32
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,35
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,37
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,40
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,43
	≥ 18 ans	181	10,45

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,45
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,46
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,49
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,52
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,54
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,58
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,60
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,64
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,66
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,68
	≥ 18 ans	191	10,72

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,88
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,90
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,91
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,94
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,95
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,97
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,00
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,02
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,04
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,07
	≥ 18 ans	166	10,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,09
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,11
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,14
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,16
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,18
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,21
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,22
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,24
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,26
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,29
	≥ 18 ans	176	10,32

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,32
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,35
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,37
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,40
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,43
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,45
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,46
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,49
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,52
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,54
	≥ 18 ans	186	10,58
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,58
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,60
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,64
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,66
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,68
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,72
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,75
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,78
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,80
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,83
	≥ 18 ans	196	10,86

ANNEXE VI

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART. 12)

Conformément aux articles 1 et 1.2 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est au 1^{er} septembre 2017 :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,88
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,90
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,91
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,94
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,95
	≥ 15 ans	161	9,97
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,97
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,00
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,02
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,04
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,07
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,09
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,11
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,14
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,16
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,18
	≥ 18 ans	171	10,21
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,21
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,22
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,24
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,26
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,29
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,32
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,35
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,37
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,40
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,43
	≥ 18 ans	181	10,45

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,45
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,46
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,49
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,52
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,54
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,58
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,60
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,64
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,66
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,68
	≥ 18 ans	191	10,72

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,88
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,90
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,91
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,94
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,95
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,97
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,00
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,02
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,04
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,07
	≥ 18 ans	166	10,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,09
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,11
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,14
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,16
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,18
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,21
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,22
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,24
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,26
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,29
	≥ 18 ans	176	10,32

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,32
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,35
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,37
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,40
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,43
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,45
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,46
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,49
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,52
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,54
	≥ 18 ans	186	10,58
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,58
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,60
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,64
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,66
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,68
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,72
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,75
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,78
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,80
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,83
	≥ 18 ans	196	10,86

ANNEXE VII

SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1 et 1.3 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Employés de chantiers » est au 1^{er} septembre 2017 :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 498,12
II	134	1 524,62
III	144	1 548,72
IV	154	1 572,81
V	165	1 599,32
VI	181	1 637,87
VII	197	1 675,21

ANNEXE VIII

SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1 et 1.4 de l'avenant n° 100 du 10 octobre 2016, la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est au 1^{er} septembre 2017 :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 755,22
De 6 mois à 1 an		201,5	1 833,05
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 888,04
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 943,03
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 998,02
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 053,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 108,01
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 163,00
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	1 977,57
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 036,90
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 096,22
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 155,54
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 214,87
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 274,20
Plus de 15 ans	18 %	221	2 333,53
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 170,25
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 235,35
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 300,46
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 365,57
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 430,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 495,78
Plus de 15 ans	18 %	247	2 560,89
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 433,34
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 506,34
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 579,34

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 652,34
De 9 ans à 12 ans	12 %	282r5	2 725,33
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 798,33
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 871,34

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 9 DU 13 OCTOBRE 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE NON CADRE

NOR : ASET1651048M
IDCC : 3043

Entre

FEP

D'une part, et

FS CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

SNES CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la volonté des parties, exprimée à l'article 8.1.12 de la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés, dédié au taux global de cotisation du régime de prévoyance des salariés non cadres de la branche :

- de fixer, à compter de l'entrée en vigueur de cet article, soit le 1^{er} décembre 2013, la tarification du régime à 1,40 % du salaire brut soumis aux cotisations de sécurité sociale pendant une durée de 5 années décomptées à compter de cette date ;
- puis à l'issue de cette période, soit le 1^{er} décembre 2018, de fixer ladite tarification à 1,30 %, et de se réunir au moins une fois d'ici l'échéance de cette date pour faire le point sur le régime collectif ;

Et dans le cadre de la mise en œuvre des articles 8.1.13 et 8.1.14 de ladite convention collective, respectivement relatifs au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et de la reconduction de l'organisme assureur, les partenaires sociaux ont :

- pris acte de l'impact tarifaire de la réforme de la portabilité des droits, entrée en vigueur au 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance, et actuellement non financée par le taux global de cotisation ;
- fait le point sur la méthode retenue pour le calcul des provisions pour sinistres inconnus (PSI) de la garantie invalidité dans le cadre de la réunion du comité de pilotage qui s'est tenue le 27 avril 2016, et ont constaté la nécessité d'adapter cette méthode aux spécificités de la sinis-

tralité de cette garantie : cette adaptation fera l'objet de l'avenant n° 2 au contrat de garanties collectives du régime de prévoyance du 17 décembre 2010 ;

- réexaminé dans le cadre du présent avenant l'adaptation des garanties frais d'obsèques et invalidité à la tarification du présent régime et au rapport « sinistres sur primes » (S/P), compte tenu de l'impact de la portabilité des droits et de la nouvelle méthode de calcul des PSI de ladite garantie.

Les parties décident :

Article 1^{er}

Adaptation du taux de la garantie invalidité

A l'article 8.1.8 « Garantie invalidité », le taux de « 70 % » mentionné aux alinéas 2 et 3 est remplacé par le taux de « 68 % ».

Article 2

Adaptation du montant de la garantie frais d'obsèques

L'article 8.1.3 « Garantie frais d'obsèques » est réécrit de la façon suivante :

« En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son concubin (sous réserve, en l'absence de certificat de concubinage, de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), ou de son partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée au salarié. »

Article 3

Adaptation de la tarification du régime

1° A l'article 8.1.12 « Cotisations », après les mots « et fixé à : » à la fin de la première phrase de l'alinéa 1, sont ajoutés les mots « 1,41 % pendant 2 ans sauf modifications législatives et réglementaires » ;

2° A l'article 8.1.12 « Cotisations », les deux tirets de l'alinéa 1^{er} commençant par « – 1,40 % à compter de... » et « – puis, à l'issue... » sont supprimés ;

3° A l'article 8.1.12 « Cotisations », l'alinéa 2 commençant par « Toutefois, il est convenu... » est supprimé.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent avenant, conclu à durée indéterminée, n'entreront en vigueur qu'après la publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1^{er} janvier 2017, au plus tôt, si l'arrêté d'extension du présent avenant est publié avant le 15 décembre 2016 ;
- à défaut, à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

Fait à Villejuif, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 106 du 25 février 2016 relatif aux articles 1 ^{er} , 13, 14, 15, 19, 20, 26, 38, 40 et 45 de la convention.....	87
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 85 du 16 octobre 2016	98
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 86 du 16 octobre 2016	100
Retraite (évolution du régime CCPMA) : accord du 11 décembre 2014 relatif au régime CCPMA retraite.....	102
Scieries agricoles et exploitations forestières : avenant n° 2 du 10 mai 2016.....	104

Convention collective

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)
(23 novembre 1970)

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,
Journal officiel du 13 juillet 1972)

AVENANT N° 106 DU 25 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX ARTICLES 1^{ER}, 13, 14, 15, 19, 20, 26, 38, 40 ET 45 DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1697265M
IDCC : 9492

Entre

FNPHP de l'Anjou et du Maine

D'une part, et

SGA CFDT Agro 49

Union départementale FO

Union départementale des syndicats CFTC de Maine-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des articles 1^{er}, 13, 14, 15, 19, 20, 26, 38, 40 et 45 de la convention collective sont modifiées.

Ces articles deviennent :

« Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des exploitations horticoles et des pépinières. »

« Article 13

Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail dans son principe et sa durée.

13.1. Contrat à durée indéterminée

En ce qui concerne les embauches à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :
– 2 mois pour les ouvriers et employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres peut être renouvelée une seule fois, pour une même durée, si la possibilité du renouvellement a été expressément envisagée dans le contrat de travail. En outre, le renouvellement ne sera possible que si un accord écrit entre les parties intervient 2 semaines avant la fin de la durée initiale de la période d'essai. Ainsi, pour ces catégories de personnel, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas excéder :

- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Il est précisé que lorsque le CDI est conclu à l'issue d'un CDD, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue au nouveau contrat. Il en va de même, sous certaines conditions, du stage de fin d'étude qui précède l'embauche en CDI ou du contrat d'apprentissage. Les parties doivent se référer aux dispositions légales prévues en la matière. Ces dispositions sont prévues par les articles L. 1243-11 (CDD), L. 1251-38 (intérim), L. 1221-24 (stage de fin d'étude) et L. 6222-16 (apprentissage) du code du travail.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance légal doit être respecté. Il est prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre la période d'essai, ce délai est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

13.2. Contrat à durée déterminée

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat. Cette période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de rompre la période d'essai, et que celle-ci est supérieure à 7 jours, il existe un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas. »

« Article 14

Embauche

Toute embauche doit être constatée dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en 2 exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties. »

« Article 15

Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit préciser notamment la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveaux et échelons y ayant trait, le montant de la rémunération, la convention collective applicable et préciser s'il est conclu à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque l'embauche est réalisée à temps partiel, le contrat de travail doit en outre comporter les mentions prévues par la loi et par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Lorsqu'il s'agit d'une embauche à durée déterminée, le contrat doit comporter outre la définition précise de son motif, des mentions obligatoires prévues par la loi. »

« Article 19

Définition des emplois

PRÉAMBULE

1. La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais par le niveau de compétence et la capacité d'initiative requise pour l'exécution des tâches du poste donné. Le souci de qualité sera présent et sera entretenu par des efforts de formation adaptée.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

2. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

3. Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer exceptionnellement les travaux de classifications inférieures sans baisse de rémunération.

4. Le changement d'emploi du salarié pour un emploi permanent de qualification supérieure comporte une période probatoire de 2 mois. Ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

5. Le classement des salariés dans la nouvelle grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

Les emplois occupés par les salariés visés par la présente convention, sont classés et affectés de niveaux hiérarchiques comme il est dit ci-après :

I. – Classification des ouvriers et employés

La classification des ouvriers et employés est établie en 4 niveaux comme suit :

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Les emplois du niveau I comportent l'exécution de tâches simples ou répétitives n'exigeant aucun diplôme particulier, immédiatement reproductible après simple démonstration ; emplois pouvant comporter, après, si nécessaire, une formation interne adaptée, l'utilisation de machines préréglées de maniement simple et d'engins motorisés.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs chargés des travaux d'écriture, de chiffrage, de report, de classement, de tenue de fiches et autres travaux analogues.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution de tâches d'exécution plus complexes, qui requièrent une attention plus grande, une bonne maîtrise des savoir-faire, et une exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'employé est apte à faire fonctionner le matériel plus complexe.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et régulières et/ou modes opératoires sous la responsabilité et la surveillance intermittente d'un supérieur hiérarchique. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, d'alerter le supérieur et de prendre les dispositions d'urgence, techniques et de sécurité, qui s'imposent.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs ayant une connaissance suffisante de la profession de l'horticulture ou des pépinières, pouvant assurer convenablement tous les travaux courants et tenir certains dossiers de l'entreprise. L'employé possède une bonne maîtrise des outils informatiques, une bonne instruction générale, est chargé dans un service administratif, technique ou commercial de travaux n'exigeant qu'un minimum d'initiative. Les employés de ce niveau sont ainsi susceptibles de tenir l'accueil et le standard de l'entreprise.

Sont également classés dans ce niveau : après 1 mois de pratique de l'emploi, les chauffeurs conduisant de façon permanente des camions d'une charge utile allant jusqu'à 3,5 tonnes incluses.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié ou d'un supérieur hiérarchique.

Le salarié peut assurer l'utilisation et l'entretien courant du matériel dont il a la charge, selon les consignes données et procédures définies, conformément à sa destination.

Les emplois de niveau II correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du certificat d'aptitude professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau III. – Emplois qualifiés

Emploi comportant l'exécution de tâches qualifiées qui exigent des qualités et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique et/ou une pratique suffisante.

Le salarié prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution de sa tâche dans le cadre d'instructions précises données chaque fois que nécessaire. Son niveau lui permet occasionnellement de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs qui possèdent une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières.

Sont également classés dans ce niveau : les chauffeurs conduisant d'une façon permanente des camions dont la charge utile est supérieure à 3,5 tonnes, et les chauffeurs-livreurs qui, de façon permanente, ont la responsabilité de livraison en clientèle, quel que soit le tonnage du véhicule.

Les emplois du niveau III correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du brevet d'études professionnelles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 1

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées comme au 1^{er} échelon mais dont l'étendue du champ d'action est plus large et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de ses missions.

Son niveau lui permet de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

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.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir des connaissances approfondies des végétaux et produits. Cet emploi comporte l'organisation et l'exécution de son propre travail, dans le cadre des instructions données et fonction des indications générales sur la planification du travail et des résultats attendus.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs possédant une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières et qui peuvent assurer tous les travaux de façon autonome.

Sont notamment classés dans ce niveau : les chauffeurs-vendeurs qui, d'une façon permanente, enregistrent et préparent les commandes, livrent et procèdent, éventuellement, à l'encaissement des factures ; ainsi que les vendeurs sédentaires qui reçoivent les clients, enregistrent et préparent les commandes.

Les emplois du niveau IV correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du baccalauréat professionnel ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 1

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

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.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour observer et apprécier la qualité des résultats attendus, établir un rapport, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

II. – Classification des emplois de technicien et agent de maîtrise

La classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise est établie en deux niveaux comme suit :

Niveau TAM I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Echelon 1

Technicien :

A cet échelon, le technicien 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 un diagnostic, et une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. Il est susceptible d'intervenir en réunions en concordance avec son domaine d'expertise.

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et/ou clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Sont notamment classés dans cet échelon les métiers supports de l'entreprise qui ont une maîtrise d'un domaine d'expertise.

Echelon 2

Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet d'être complètement autonome et d'anticiper certaines réactions ou résultats de plusieurs procédures plus complexes pour l'entreprise. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

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 doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi TAM I correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, licence professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau TAM II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies par l'employeur ou son représentant 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. Il est amené à gérer et conduire un ou plusieurs processus dans son ensemble et peut être consulté par l'entreprise pour des questions importantes relevant de son domaine de compétence.

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'entreprise comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, le cas échéant 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 selon les 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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi TAM II correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, licence professionnelle ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

III. – Classification des emplois de cadres

La classification des emplois de cadres est établie en 2 niveaux comme suit :

Niveau C I. – Cadres

Echelon 1

Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs fixés. Il participe à la prise des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

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 ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 2

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des secteurs et/ou services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques, humains et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. 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 bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi de cadre, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi C I correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau C II. – Cadres dirigeants

Cadre avec une grande indépendance dans son emploi du temps qui 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 assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, un mandataire social, un gérant minoritaire ou une personne nommée par le conseil d'administration.

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.

Pour tenir un emploi de cadre niveau C II, il est nécessaire de justifier d'une importante expérience dans un poste à responsabilité.

Pour ce niveau d'emploi, au moment du recrutement, le sujet du salaire devra être abordé en tenant compte des sujétions particulières imposées au cadre.

Par ailleurs en cas d'embauche, les parties devront se rapprocher de Pôle emploi pour connaître les droits du cadre en matière d'assurance chômage et s'assurer ainsi de la couverture du risque chômage.

Ce niveau d'emploi C II correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience). »

« Article 20

Montant des salaires

Exception faite des salaires des salariés au niveau C II dénommés cadres dirigeants pour lesquels leur rémunération est fixée de gré à gré entre les parties, les salaires horaires et mensuels afférents à chaque emploi sont fixés en annexe I de la présente convention. »

Article 26

Primes accessoires du salaire

L'article 26 est complété comme suit :

« 4. – Une prime de vacances

La prime de vacances est payable en une seule fois la veille du départ en congés pour l'ensemble du personnel.

Les absences pour maladie et accident du travail, lorsqu'elles n'excèdent pas trente jours ouvrables au cours de la période du 1^{er} juin au 31 mai, sont prises en compte pour l'appréciation du montant de ladite prime.

La prime est calculée au prorata du temps de travail effectif sur la période du 1^{er} juin au 31 mai.

C'est la valeur au 1^{er} juin de l'année en cours qui est retenue pour le calcul de ladite prime.

Cette prime est égale à 24 fois le salaire horaire du N2E2, sans que ce taux puisse être inférieur au Smic.

La prime n'est pas due quand il y a versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. »

« Article 38

Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles en vigueur, ainsi que celles édictées ci-après.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée ou remise en mains propres fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf accord entre les parties, cas de force majeure ou faute grave imputable à l'une d'entre elles, la cessation du contrat intervient après l'exécution d'un préavis fixé à :

a) en cas de démission

1. Ouvriers et employés :

- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 1 ;
- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 2 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 3 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 4.

2. Technicien et agent de maîtrise :

- 2 mois de date à date.

3. Cadre :

- 4 mois de date à date.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D'EMPLOI	DURÉE DU PRÉAVIS DE DÉMISSION
N1	2 semaines
N2	2 semaines
N3	1 mois
N4	1 mois
TAM	2 mois
C	4 mois

b) en cas de licenciement

1. Ouvriers et employés :

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation.

2. Technicien et agent de maîtrise :

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation.

3. Cadre :

- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant au moins 2 ans de présence sur l'exploitation.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D'EMPLOI	DURÉE DU PRÉAVIS DE LICENCIEMENT	
	Moins de 2 ans de présence	Au moins 2 ans de présence
N1	1 mois	2 mois
N2	1 mois	2 mois
N3	1 mois	2 mois
N4	1 mois	2 mois
TAM	1 mois	2 mois
C	2 mois	4 mois

Par dérogation aux dispositions du 1, le salarié ouvrier ou employé licencié peut, sans être tenu à l'intégralité du préavis, cesser son travail pour prendre ses fonctions chez un nouvel employeur, sous réserve d'une part, qu'il en ait informé son employeur au moins 3 jours à l'avance, et d'autre part qu'il ait justifié, avant son départ, que son nouvel employeur subordonne son embauche à son entrée en service antérieurement à l'expiration du délai-congé accordé par l'employeur, auteur du licenciement.

Par dérogation aux dispositions des 2 et 3, les TAM ou cadres, se trouvant dans la même situation, bénéficient d'une réduction de leur préavis à hauteur de la moitié du temps prévu par la présente convention.

Bien entendu, dans cette hypothèse, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

c) en cas de licenciement pour une raison économique, une priorité d'embauchage sera donnée au salarié, pendant une période de 1 an et dans le même emploi.

En cas de réintégration dans son emploi, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté dans l'entreprise. »

« Article 40

Liberté pendant le préavis de licenciement

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées si le préavis est de 1 mois, 8 demi-journées si le préavis est de 2 mois ou plus.

Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel ou en cas d'absence du salarié pendant le préavis.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un cadre, la liberté visée ci-dessus, est portée à un total de 12 jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié. »

« Article 45

Indemnité de fin de carrière

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est égale à :

a) Personnel d'exécution :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

b) Personnel TAM :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

c) Personnel cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 3 mois après 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise en qualité de cadre ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise en qualité de cadre.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D’EMPLOI	ANCIENNETÉ DANS L’ENTREPRISE			
	+ de 10 ans	+ de 15 ans	+ de 20 ans	+ de 30 ans
Personnel d’exécution	1 demi-mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire
TAM	1 demi-mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire	2,5 mois de salaire
Cadre	1 demi-mois de salaire	3 mois de salaire	4 mois de salaire (*)	5 mois de salaire (*)
(*) Sous réserve que le salarié ait eu la qualité de cadre pendant la durée visée. Dans le cas contraire, il bénéficiera de l’indemnité prévue pour les TAM.				

Salaire de référence :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois 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*. »

Article 2

Les autres dispositions de la convention collective demeurent inchangées.

Article 3

Les parties demandent l’extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant celui de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 25 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Maine-et-Loire)
(31 janvier 1980)**

(Etendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

AVENANT N° 85 DU 16 OCTOBRE 2016

NOR : AGRS1697263M

IDCC : 9491

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire

Fédération viticole de l'Anjou

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Maine-et-Loire

Union départementale FO

Union départementale des syndicats confédérés CGT de Maine-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective sont modifiées comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (spécialisé ou non), de volailles et petits animaux de toute catégorie. Elle ne vise ni les centres d'entraînement de chevaux de courses, ni les établissements d'accoupage qui sont régis par une convention nationale.

La convention collective s'applique également à des salariés qui sont employés à la production d'énergie par le procédé de la méthanisation. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 16 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Maine-et-Loire)
(31 janvier 1980)**

(Etendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

AVENANT N° 86 DU 16 OCTOBRE 2016

NOR : AGRS1697264M

IDCC : 9491

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire

Fédération viticole de l'Anjou

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Maine-et-Loire

Union départementale FO

Union départementale des syndicats confédérés CGT de Maine-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 46 « Apprentissage et formation professionnelle » de la convention collective susvisée est créé un D, rédigé comme suit :

« D. – Action de requalification et de formation d'agent d'élevage laitier
(spécialité d'initiative locale lait)

Les personnes bénéficiant de contrats de travail aidés (emploi d'avenir, contrat de professionnalisation...) et les salariés qui auront suivi, dans le cadre de la formation continue, la formation "action de requalification et de formation d'agent d'élevage laitier" accéderont, à l'issue des heures de formation, au niveau 3, coefficient 310 de la classification des emplois prévue à l'article 18. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 16 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
RETRAITE
ÉVOLUTION DU RÉGIME CCPMA

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME CCPMA RETRAITE

NOR : AGRS1697261M

Entre

Fédération nationale du Crédit agricole

Coop de France

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Unité de développement social GROUPAMA UDSG

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC

Fédération nationale des cadres dirigeants (FNCD)

D'autre part,

Considérant que la caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole, créée en 1938 sous l'égide de la mutualité agricole, a été transformée à compter du 1^{er} janvier 1994 en institution de retraite complémentaire devenue CCPMA retraite, sa section prévoyance ayant été transférée à une institution créée à cet effet ;

Considérant l'accord des partenaires sociaux du 31 janvier 1996, décidant de l'intégration des opérations de retraite complémentaire des salariés des organismes professionnels agricoles, à compter du 1^{er} janvier 1997, à la solidarité interprofessionnelle organisée au sein de l'ARRCO et de l'AGIRC ;

Considérant le protocole d'accord du 31 janvier 1996, prévoyant :

- les modalités de maintien des opérations de retraite acquises antérieurement au 1^{er} janvier 1997 par les anciens affiliés et les retraités de CCPMA retraite ;
- la création d'un régime de retraite supplémentaire permettant la constitution de droits au bénéfice des personnels des organismes professionnels agricoles venant s'ajouter à ceux servis par l'ARRCO et l'AGIRC via une cotisation de 1,24 % ;

Considérant l'avenant n° 1 du 1^{er} octobre 1996, au protocole d'accord du 31 janvier 1996 confiant à CCPMA prévoyance la gestion du régime de retraite supplémentaire institué par ledit protocole ;

Considérant la délibération de l'assemblée générale extraordinaire du 10 décembre 1996 approuvant la transformation de CCPMA retraite, à effet du 1^{er} janvier 1997, en une institution de retraite

supplémentaire régie par les articles L. 941-1 et suivants du code de la sécurité sociale, afin de gérer les droits acquis antérieurement au 1^{er} janvier 1997 ;

Considérant que, dans le cadre de l'article L. 941-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé par accord collectif en date du 22 janvier 2008 d'organiser la fusion de CCPMA retraite avec CCPMA prévoyance, afin de garantir les engagements,

Article unique

Les partenaires sociaux constatent, au 31 décembre 2013, que l'institution CCPMA prévoyance dégage des excédents s'agissant du régime CCPMA retraite, qu'il convient de distribuer.

Les partenaires sociaux décident que lesdits excédents sont affectés aux retraités du régime CCPMA retraite ainsi qu'aux ressortissants actifs et radiés du régime de retraite supplémentaire créé par l'article 2 du protocole du 31 janvier 1996.

Les modalités de distribution sont décidées par le conseil d'administration de l'institution CCPMA prévoyance.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 727-3 du code rural et de la pêche maritime.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Incapacité temporaire, incapacité permanente, décès)

AVENANT N° 2 DU 10 MAI 2016

NOR : AGRS1697262M

Entre

Fédération nationale du bois (FNB)

D'une part, et

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, représentés par la fédération nationale du bois et notamment ainsi référencés :

	RÉFÉRENCE NAPE	RÉFÉRENCE NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers.

Cet accord concernera les scieries agricoles et les salariés au temps des exploitations forestières des régions et départements qui ne disposent pas au sein de leur convention collective locale d'accords de prévoyance spécifiques comportant des garanties équivalentes ou plus avantageuses.

En effet, lorsque les conventions collectives agricoles prévoient des accords de prévoyance conventionnels pour les scieries agricoles et les exploitations forestières qui relèvent de leur champ d'application territorial et professionnel, ce sont ces accords locaux que les entreprises devront appliquer.

L'accord national ne vise donc que les régions et les départements où les scieries agricoles et les exploitations forestières ne relèvent d'aucun accord localement applicable pour elles.

Article 2

Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès

Cotisations

Le tableau « 3. Tableau récapitulatif » des cotisations est ainsi modifié :

« Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire	0,52	0,52	–
Relais mensualisation	0,27	–	0,27
Invalidité	0,21	0,105	0,105
Décès	0,27	0,17	0,10
Total	1,27	0,795	0,475

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 10 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160470-001216
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
