

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/49 DU 24 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	83

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile (services) : avenant n° 4 du 19 octobre 2016 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	3
Automobile (services) : accord du 19 octobre 2016 relatif aux statuts d'IRP Auto Prévoyance Santé	31
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la convention collective.....	35
Coiffure (professions connexes) : accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	37
Crédit mutuel : accord du 21 septembre 2016 relatif aux salaires au 1^{er} octobre 2016	56
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 21 octobre 2016 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention.....	58
Dentaires (laboratoires de prothèses) : avenant du 21 octobre 2016 relatif à la modification de l'annexe III de la convention	59
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA.....	60
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 5 du 19 octobre 2016 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 relatif aux classifications	62
Fleuristes et animaux familiers : accord du 19 octobre 2016 relatif à la création d'un CQP « Assistant fleuriste »	64
Fleuristes et animaux familiers : accord du 19 octobre 2016 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières.....	67
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes.....	71
Métallurgie (Oise) : avenant du 17 octobre 2016 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2016	75
Métallurgie (Oise) : avenant du 17 octobre 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} décembre 2016.....	77
Navigation intérieure : avenant n° 1 du 21 juin 2016 à l'accord du 29 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans le transport fluvial.....	80

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

AVENANT N° 4 DU 19 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 27 JUIN 2002

RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1651079M

IDCC : 1090

Entre

CNPA

FFC

FNAA

FNCRM

UNIDEC

SPP

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

FGMM CFDT

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, notamment son article 1.25 ;

Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 instituant le dispositif « Inter Auto Plan », modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 28 mars 2012, étendu par arrêté du 10 août 2012 publié au *Journal officiel* du 19 août 2012 ;

Vu la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, ayant modifié l'article L. 2261-22 du code du travail ;

Considérant leur souhait de promouvoir et de développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du titre IV du livre IV du code du travail ;

Considérant à cet égard la nécessité de faire évoluer les dispositions conventionnelles pour assurer la pérennité et améliorer la compréhension du dispositif d'épargne salariale de la branche des services de l'automobile et prendre en compte les évolutions législatives ;

Conviennt de modifier comme suit l'accord du 27 juin 2002 :

Article 1^{er}

Le deuxième alinéa de l'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Sont annexés au présent accord, le règlement d'Inter Auto Plan portant dispositions générales, ci-après dénommé « IAP », le règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI), et le règlement relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I). »

Article 2

Le 3^e alinéa de l'article 3 est supprimé.

Article 3

Le 2^e alinéa de l'article 5 est supprimé.

Article 4

Le texte des trois annexes visées à l'article 1^{er}, qui se substituent ensemble au règlement d'Inter Auto Plan modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 28 mars 2012, est joint au présent avenant.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÈGLEMENT PORTANT DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'INTER AUTO PLAN

Champ d'application

Article 1^{er}

Entreprises

Sont comprises dans le champ d'application du présent règlement les entreprises visées à l'article 2 de l'accord fondateur du 27 juin 2002.

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés ayant l'ancienneté minimale requise peuvent bénéficier du dispositif Inter Auto Plan par l'intermédiaire de l'employeur dès lors que celui-ci y a adhéré. Peuvent également en bénéficier le cas échéant, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- dans les entreprises dont l'effectif correspond aux seuils fixés par le code du travail, soit entre 1 et 250 salariés, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'article L. 3332-2 du code du travail ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de plans d'épargne, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes susvisés adhérents audit groupement.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour adhérer aux plans d'épargne au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 3342-1, alinéa 2, et D. 3331-3 du code du travail.

Modalités d'adhésion

Article 3

Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer :

- transmet au teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, un bulletin d'adhésion ;
- informe par courrier la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de son adhésion ;
- informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel.

Article 4

Adhésion des bénéficiaires

L'adhésion du bénéficiaire au dispositif Inter Auto Plan est réalisée selon les modalités prévues par son entreprise.

Article 5

Mise en œuvre

Le teneur de compte conservateur de parts, REGARDBTP, dont le siège social est à Paris 6^e, 7, rue du Regard, est chargé de la mise en œuvre du présent règlement.

Gestion financière

Article 6

Fonds commun de placement multi-entreprises

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE). Les fonds communs de placement d'entreprise proposés au choix des bénéficiaires sont les FCPE de la gamme « BTP épargne », définis ci-après :

La gamme « BTP épargne » est composée des huit FCPE suivants :

- BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
- BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
- BTP épargne Actions : investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs ;
- BTP épargne Prudent : investissement en actions de 0 % à 20 % des actifs et en instruments de taux de 80 % à 100 % des actifs ;
- BTP épargne Equilibre : investissement en actions de 20 % à 50 % des actifs et en instruments de taux de 50 % à 80 % des actifs ;
- BTP épargne Dynamique : investissement en actions de 50 % à 70 % des actifs et en instruments de taux de 30 % à 50 % des actifs ;
- BTP épargne Flexible et Solidaire : investissement en permanence entre 5 % à 10 % de son actif en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI Contrat Solidaire ». La partie excédant l'investissement en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI Contrat Solidaire », représentant entre 90 % et 95 % de l'actif, sera répartie, selon les convictions du gérant, entre les différentes classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) avec une approche ISR (investissement socialement responsable). Le fonds « BTP Epargne Flexible et Solidaire » était anciennement le fonds « BTP épargne et solidarité » dont l'orientation de gestion et la dénomination ont été modifiées par le conseil de surveillance du FCPE le 17 novembre 2015. Le fonds « BTP Epargne Flexible et Solidaire » continue de suivre les règles de composition des actifs des FCPE solidaires au sens des articles L. 3332-17-1 du code du travail et L. 214-164 du code monétaire et financier.
- BTP Horizon : gestion pilotée adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire, avec diminution du risque action l'échéance se rapprochant.

Ce FCPE est composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive.

Chaque compartiment correspond à un horizon de placement spécifique : à l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante, qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans.

Toutefois, le fonds BTP horizon ne sera plus habilité à recevoir aucune souscription à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette modification n'a aucune incidence sur les avoirs antérieurement investis qui demeurent investis dans ledit fonds, et restent, selon le cas, disponibles ou indisponibles pour la durée de blocage restant à courir.

En contrepartie, une formule de gestion pilotée est proposée dans les conditions ci-après.

Gestion pilotée

Afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des bénéficiaires, la possibilité est offerte par le teneur de comptes conservateur aux bénéficiaires du PERCO-I d'opter pour une gestion pilotée par arbitrages de leurs avoirs.

La gestion pilotée par arbitrages est une technique d'allocations automatisées des avoirs qui permet de réduire progressivement les risques financiers à l'approche de la retraite.

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le bénéficiaire détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

- BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
- BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
- BTP épargne Actions : investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs ;
- BTP épargne PME : investissement en permanence 98 % à 100 % de son actif en parts du FCP « Lyxor UCITS ETF PEA-PME ». Le solde de 2 %, au maximum, sera investi en liquidités. La société de gestion du FCP « Lyxor UCITS ETF PEA-PME » est Lyxor International Asset Management, agréée en qualité de société de gestion de portefeuille sous le n° GP 04024 société par actions simplifiée au capital de 1 059 696 €, située 22, rue Joubert, 75009 Paris, le dépositaire Crédit coopératif, société coopérative anonyme de banque populaire à capital variable située 12, boulevard Pesaro, CS 10002, 92024 Nanterre Cedex, et le conservateur Crédit agricole titres, société en nom collectif au capital de 15 245 440 € située 4, avenue d'Alsace, BP 12, 41500 Mer.

L'épargne sera répartie entre les quatre FCPE précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation jointe en annexe I au présent règlement et en fonction de l'horizon de placement que le bénéficiaire aura choisi lors de son premier versement (date prévisible de départ à la retraite ou date de projet le plus proche correspondant à un cas de déblocage anticipé du PERCO).

La formule de gestion pilotée présente dans le cadre du présent règlement a vocation à remplacer le fonds BTP Horizon de la gamme BTP épargne et, à ce titre, répond aux dispositions des articles L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du code du travail, ainsi qu'aux conditions fixées à l'article D. 137-1 du code de la sécurité sociale pris pour l'application de l'article L. 137-16 du même code.

La liste des fonds communs de placement d'entreprise susvisés et leurs documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) figurent en annexe II du présent règlement.

Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire fait apparaître le nom du ou des fonds choisis. A défaut de choix exprimé par le salarié, les fonds seront investis :

- pour le PEI, en parts du FCPE BTP épargne Prudent ;
- pour le PERCO-I dans le dispositif de gestion pilotée.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues dans le règlement du fonds commun de placement d'entreprise.

Droits d'entrée

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans le(s) fonds commun(s) de placement d'entreprise choisi(s) sont pris en charge, au choix de l'entreprise adhérente, par le bénéficiaire ou l'entreprise.

Réinvestissement des revenus

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans d'épargne salariale sont réinvestis dans ces mêmes plans et, de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Changement de FCPE

Une fois par an, chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre des FCPE mentionnés ci-dessus. Cette opération est formulée à l'initiative des bénéficiaires par courrier à l'aide d'un bulletin d'arbitrage ou par internet à partir de l'espace « Mon compte », rubrique « mon épargne salariale » sur le site www.regardbtp.com.

Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 7

Conseil de surveillance

Un conseil de surveillance commun des fonds communs de placement d'entreprise de la gamme BTP épargne composé de 20 membres est institué. Il est composé à parité de 10 représentants des salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement d'entreprise, désignés par les fédérations syndicales professionnelles de salariés représentatives au niveau national et signataires de l'accord du 27 juin 2002 ou adhérentes, et de 10 représentants des entreprises adhérentes, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 27 juin 2002 ou adhérentes. Chaque fonds dispose d'au moins un porteur de parts au conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance paritaire délibère valablement lorsque 6 membres au moins sont présents ou représentés dans chaque collège. Le président du conseil de surveillance est élu pour 2 ans parmi les représentants de salariés. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Il est alors remplacé par un nouveau représentant des salariés. En cas d'absence ou d'empêchement du président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés. Le vice-président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège.

Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

Le conseil se réunit au moins deux fois par an.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix pour les décisions portant directement sur :

- la définition et le changement d'orientation des fonds ;
- l'action en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts ;
- le retrait ou l'interdiction d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée ;
- la qualité de l'information aux porteurs de parts ;
- la désignation des mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Le conseil de surveillance est chargé notamment des orientations en matière de placement, du contrôle et du suivi de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE. Il décide des fusions, scissions ou liquidations de ces derniers et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Il veille au respect de l'ensemble des dispositions prévues dans le cadre des règlements du dispositif d'épargne salariale.

Le conseil examine le rapport annuel de gestion. Il entend chaque fois qu'il le juge utile l'organisme gestionnaire et la mission expert pour arrêter les grandes orientations en matière de placements.

Dans ce cadre, après consultation de la mission expert, le conseil de surveillance examine les éventuelles opportunités de placement permettant un retour vers la profession.

Il peut à tout moment missionner la mission expert prévue à l'article 11 du présent règlement.

Il adopte un rapport annuel.

Le conseil exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le fonds. Il désigne un de ses membres pour le représenter, dans les conditions arrêtées en conseil de surveillance. Il se prononce sur les grandes orientations en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

En outre, le conseil de surveillance, dans un souci de gestion socialement responsable et tout en prenant en compte l'intérêt des porteurs de parts ainsi que les contraintes de marché et techniques, peut décider le retrait ou l'interdiction d'un investissement sur la base d'un dossier documenté et motivé.

Chaque membre du conseil de surveillance peut bénéficier d'une formation spécifique dans le cadre, en ce qui concerne les représentants des salariés porteurs de parts, du congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article L. 3142-7 du code du travail.

Article 8

Gestion des FCPE

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est confiée, conformément aux règlements des fonds, à la société de gestion de portefeuille, PRO BTP Finance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

PRO BTP Finance peut déléguer la gestion financière de ces fonds à SMA Gestion, à raison respectivement de 65 % et 35 % des sommes recueillies.

Article 9

Teneur de comptes conservateur de parts. – Tenue des registres

Le teneur de compte conservateur de parts est : REGARDBTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Il demandera à BTP-Prévoyance, teneur de registre, de mettre à sa disposition les moyens techniques et humains nécessaires pour assurer la tenue des registres.

Les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise, sauf cas particuliers prévus dans les règlements propres à chaque plan.

Article 10

Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des FCPE prévus ci-dessus est : BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé 3, rue d'Antin, 75002 Paris, et les bureaux, 66, rue de la Victoire, 75009 Paris.

Article 11

Pilotage, gestion et contrôle

Le contrôle et les grandes orientations en matière de placement des FCPE créés au titre du présent règlement sont assurés par les conseils de surveillance des FCPE.

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est assurée sous la responsabilité du directoire paritaire de la société de gestion PRO BTP Finance.

De plus, les contrôles contractuels sont exercés complémentirement :

- par le dépositaire des FCPE ;
- par les commissaires aux comptes des FCPE.

En outre, afin d'aider les partenaires sociaux dans la conduite financière de l'épargne salariale, une mission d'expert, composée de deux personnalités choisies par les partenaires sociaux sur proposition du conseil de surveillance, est constituée. Cette mission est chargée, à la demande du conseil de surveillance :

- d'apporter un avis sur la gamme des FCPE proposée, son application et son évolution ;
- d'effectuer tout contrôle sur la mise en œuvre de la politique financière ;
- d'analyser les différents rapports de gestion ;
- d'entreprendre toute étude ou enquête auprès de PRO-BTP Finance et des gestionnaires des fonds utilisés permettant d'éclairer le conseil de surveillance sur la qualité des prestations apportées par ces entités au dispositif.

Ces avis et études feront l'objet de présentations au conseil de surveillance qui validera et transmettra au directoire de PRO-BTP Finance.

Information des bénéficiaires

Article 12

Obligation de l'entreprise

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imparties du fait du présent règlement et à servir d'intermédiaire entre eux et PRO BTP Finance et le teneur de compte conservateur de parts désigné ci-dessus, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute information utile sur la situation des bénéficiaires.

Article 13

Information collective

L'entreprise informe son personnel du présent règlement accompagné des DIC (documents d'information clé pour l'investisseur) des FCPE par voie d'affichage dans l'entreprise ou par notification individuelle, au plus tard lors de l'adhésion de l'entreprise à IAP et au moment de la signature de tout accord de participation et/ou d'intéressement. Il en est de même lorsque l'employeur de moins de 50 salariés met en place l'accord de participation volontaire dans le cadre du PEI, conformément au titre II du règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI) ; dans ce cas, l'employeur en informera également le teneur de compte conservateur de parts.

L'entreprise reçoit au plus tard le 30 juin de chaque année les rapports annuels de gestion et les inventaires des FCPE arrêtés au 31 décembre de l'exercice précédent, établis par PRO BTP Finance et approuvés par le conseil de surveillance des FCPE. Les rapports annuels de gestion sont, en outre, mis à la disposition des entreprises et des porteurs de parts sur le site internet www.probtp.com ou www.regardbtp.com au plus tard le 30 avril de chaque année.

Article 14

Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs applicables dans l'entreprise. Les représentants du personnel sont informés de ce livret, le cas échéant, via la base de données économiques et sociales.

Après chaque souscription et au minimum une fois par an, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs investis dans les plans.

Les règlements des fonds communs de placement d'entreprise, les règlements du dispositif Inter Auto Plan sont disponibles auprès de leur employeur.

Le rapport annuel de gestion ainsi que les inventaires des portefeuilles au 31 décembre de l'exercice précédent sont tenus à la disposition des porteurs par leur employeur.

Article 15

Cas du départ du bénéficiaire

L'entreprise informe la société de gestion du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de ses droits ainsi qu'un livret d'épargne salariale s'il n'en a pas déjà un. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus de 1 an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités).

L'entreprise s'engage à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits et la communique à REGARDBTP. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en aviser le teneur de compte.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (C. mon. fin., art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés), à compter du 1^{er} janvier 2016, un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

1. En l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.
2. En cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la prescription trentenaire écoulée.

Le départ définitif de l'entreprise entraîne, selon le souhait du participant notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans IAP lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 12 du règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI) et à l'article 13 du règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises ;
- soit le maintien de ses avoirs dans IAP ;

- soit le transfert de ses avoirs, disponibles ou non, vers un autre plan d'épargne, dans les limites et conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire souhaitant effectuer un transfert de ses avoirs vers un autre plan d'épargne salariale doit préalablement en faire la demande par écrit au teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et le teneur de compte conservateur de parts du nom et de l'adresse du teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul des délais d'indisponibilité restant à courir (sauf si les sommes sont transférées sur un PERCO).

Le teneur de compte conservateur de parts réceptionne les demandes de transferts individuels de parts, en contrôle le bien-fondé, et exécute l'opération.

ANNEXE I

GRILLE D'ALLOCATION DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE

Gestion pilotée par arbitrages du plan d'épargne pour la retraite collectif de la branche des services de l'automobile PERCO-I : grille d'allocation.

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

- BTP épargne Monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires ;
- BTP épargne Obligataire : investissement à 100 % en instruments de taux ;
- BTP épargne Actions : investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs.
- BTP épargne PME : investissement de 98 % à 100 % en actions de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire.

L'épargne sera répartie entre les quatre FCPE précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation ci-après (la grille exprime le nombre d'années restant à courir avant l'année de projet indiquée par l'épargnant) :

(En pourcentage.)

ANNÉES restant à courir	RÉPARTITION ENTRE SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			
	BTP épargne PME	BTP épargne actions	BTP épargne obligataire	BTP épargne monétaire
20 et +	8	87	5	0
19	8	82	10	0
18	8	77	15	0
17	8	72	20	0
16	8	62	25	5
15	8	62	25	5
14	7	56	30	7
13	7	53	33	7
12	6	49	38	7
11	6	49	38	7
10	3	47	40	10
9	3	37	45	15
8	3	27	50	20
7	0	25	50	25
6	0	20	45	35
5	0	15	45	40
4	0	10	40	50
3	0	5	35	60
2	0	0	20	80
1	0	0	0	100

ANNÉES restant à courir	RÉPARTITION ENTRE SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			
	BTP épargne PME	BTP épargne actions	BTP épargne obligataire	BTP épargne monétaire
Exemple : pour un bénéficiaire ayant un projet (acquisition de sa résidence principale, ou départ à la retraite...) à échéance de 10 ans, ses investissements seront répartis de la façon suivante : 3 % dans le fonds BTP épargne PME, 47 % dans le fonds BTP épargne actions, 40 % dans le fonds BTP épargne obligataire et 10 % dans le fonds BTP épargne monétaire.				

ANNEXE II

LISTE DES FONDS COMMUNS DE PLACEMENT D'ENTREPRISE : FONDS DE LA GAMME BTP ÉPARGNE.

I. – Liste des FCPE susceptibles de recevoir de nouveaux versements et critères de choix

En cas d'investissement dans le PEI, ou en gestion libre dans le PERCO-I, le bénéficiaire choisit le ou les FCPE dans lesquels il souhaite investir parmi les FCPE suivants :

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Prudent	FCE20030056
BTP épargne Dynamique	FCE20030059
BTP épargne Equilibre	FCE20030058
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne Flexible et Solidaire	FCE20030172

En cas d'investissement en gestion pilotée dans le PERCO-I, le bénéficiaire verra son épargne répartie selon la grille d'allocation figurant à l'annexe I, entre les quatre FCPE suivants :

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne PME	FCE20150092

II. – FCPE contenu dans le PERCO BTP fermé aux nouveaux versements

LIBELLÉ	CODE AMF
BTP épargne Horizon	FCE20120052

Règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI)

I. – Dispositions spécifiques

Article 1^{er}

Cadre juridique. – Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination plan d'épargne interentreprises (PEI), est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Ce PEI a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Auto Plan de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Alimentation du plan d'épargne à 5 ans (PEI)

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 2 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés au règlement général d'Inter Auto Plan au choix des bénéficiaires.

Article 2

Alimentation du PEI

Le PEI peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- versement de la participation ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- transferts depuis un compte épargne-temps ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la 3^e partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3

Versements volontaires

Les bénéficiaires visés à l'article 2 du règlement général d'Inter Auto Plan peuvent effectuer des versements au PEI dans la limite du plafond légal, soit à la date de signature du présent accord, le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 8 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité. En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 € par an.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

L'entreprise fixe les modalités de ces versements.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI sous réserve qu'ils aient adhéré au PEI avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4

Versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI. A réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En l'absence de dispositions spécifiques dans l'accord d'intéressement de l'entreprise prévoyant des modalités d'information de chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement conformes à l'article R. 3313-12 du code du travail, l'entreprise adhérente au PEI appliquera les modalités d'information ci-après.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global, le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et CRDS ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai, lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

En annexe à cette fiche, les règles essentielles de calcul et de répartition seront rappelées. Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Ces fiches d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne,
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par le bénéficiaire concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, ou ceux dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement, est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2, 2° du code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis, de versement direct ou d'affectation au PEI, ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI objet du présent règlement, des sommes attribuées aux bénéficiaires au titre de l'intéressement implique que la totalité de leurs quotes-parts d'intéressement seront affectées par défaut au PEI, en parts du fonds commun de placement d'entreprise BTP épargne Prudent.

En cas de placement dans le PEI, les sommes correspondantes sont transmises par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PEI est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur (au jour de signature du présent accord : moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 5

Versement de la participation

1. Versement de la participation obligatoire

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises assujetties à la participation et ayant adhéré au présent règlement PEI peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI.

2. Versement de la participation volontaire

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Dans un tel cas, ce règlement fait office d'accord de participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à participation. La formule de calcul de la participation et les modes de répartition de la réserve spéciale de participation à appliquer figurent II (accord de participation volontaire) du présent règlement.

Les sommes issues de ces réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI leur participation versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Dans les deux cas susvisés, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis, de versement direct ou d'affectation au PEI, ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI objet du présent règlement, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PEI, en parts du fonds commun de placement d'entreprise BTP épargne Prudent, et l'autre moitié au PERCO-I, en gestion pilotée, si l'entreprise a adhéré au PERCO-I.

Article 6

Contribution de l'entreprise. – Abondement

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement.

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PEI. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les origines de versements qu'elle souhaite abonder (intéressement, versements volontaires, participation...) et les taux d'abondement qu'elle retient pour cette période annuelle, conformément aux dispositions suivantes :

Taux applicables :

- option 1 : taux égal à 25 % du versement de chaque épargnant ;
- option 2 : taux égal à 50 % du versement de chaque épargnant ;
- option 3 : taux égal à 75 % du versement de chaque épargnant ;

- option 4 : taux égal à 100 % du versement de chaque épargnant ;
- option 5 : taux égal à 150 % du versement de chaque épargnant ;
- option 6 : taux égal à 200 % du versement de chaque épargnant ;
- option 7 : taux égal à 250 % du versement de chaque épargnant ;
- option 8 : taux égal à 300 % du versement de chaque épargnant.

Plafonds applicables :

Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, ou 2 300 € ou 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale selon le choix de l'employeur.

Pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble de son personnel les taux et plafonds d'abondement retenus.

En tout état de cause, l'abondement global de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux soit, à la date de signature du présent accord, 300 % des versements du bénéficiaire et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PEI, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Transfert depuis un compte épargne-temps

Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter le PEI, dans les conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issue de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement selon la réglementation en vigueur ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts visé au règlement général d'Inter Auto Plan.

Régime fiscal et social

Le régime social et fiscal du PEI est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant.

Article 9

Régime social de l'abondement

L'abondement au PEI versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date de signature du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 8 % du PASS.

L'abondement au PEI est selon la réglementation en vigueur assujetti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PEI est en outre assujetti au forfait social, contribution patronale dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Article 10

Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PEI est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 11

Régime fiscal et social des revenus et plus-values du PEI

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PEI sont réinvestis dans le PEI, et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Règles d'indisponibilité

Article 12

Règles d'indisponibilité

Les sommes versées au PEI ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement.

Dans la pratique, les sommes versées au PEI seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du 7^e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si dans une entreprise adhérente au PEI les salariés acquièrent des droits à la fois aux titres de versements au PEI et de la participation, et/ou de l'intéressement, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation et de l'intéressement au 1^{er} jour du 6^e mois.

Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les conserver sur le PEI où ils continuent de fructifier.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3324-22 du code du travail), soit à la date de signature du présent accord :

- mariage ou conclusion d'un Pacs par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs : invalidité au sens de la 2^e ou 3^e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la

COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail, ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (art. R. 5141-2 du code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement porte au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

Dès qu'il est informé du décès d'un bénéficiaire, l'organisme gestionnaire contacte et informe le ou les ayants droit désignés par celui-ci lors de la souscription.

II. – Accord de participation volontaire

L'accord de participation volontaire se situe dans le cadre du PEI.

Article 13

Bénéficiaires

Cet article prévaut sur les dispositions de l'article 2 du règlement général d'Inter Auto Plan.

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant l'accord de participation volontaire, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 14

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$, dans laquelle :

- B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine, tel que défini au 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail ;
- C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail ;
- S : représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise ;

- VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 15

Date de versement. – Majorations de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit à la date de signature du présent accord, avant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal à la date de signature du présent accord à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Article 16

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date de signature du présent accord :

- pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires. Pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 14 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;

- pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice ;
- pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de signature du présent accord quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de signature du présent accord une somme égale aux 3/4 du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Article 17

Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent règlement sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, qui sont les suivantes à la date de signature du présent accord :

- les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits, soit au plus tard le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies à l'article intitulé « Information des salariés » ci-après ;
- l'entreprise verse directement aux salariés bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 € à la date de signature du présent accord) ;
- à la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail.

Article 18

Collecte et affectation des sommes

La partie des quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont transmises au teneur de comptes conservateur de parts, visé au règlement général d'Inter Auto Plan, qui informe PRO BTP Finance.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation, et pour lesquelles le bénéficiaire n'aura pas manifesté de choix d'affectation, seront affectées en totalité à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du plan d'épargne interentreprises de la branche des services de l'automobile, PEI ou, le cas échéant, pour moitié dans le PEI et pour moitié, conformément à la législation, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Le teneur de comptes conservateur de parts a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été transmises, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement

d'entreprise créés pour recevoir les sommes issues de la participation. Ces fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Les revenus et produits des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières constituant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI sont investies dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés au règlement général d'Inter Auto Plan et, à défaut de choix de la part du salarié, sur le fonds BTP épargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-I sont investies dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés au règlement général d'Inter Auto Plan et, à défaut de choix de la part du salarié, orientées vers la formule de gestion pilotée.

Article 19

Information des salariés sur leurs droits à participation

Cet article complète les dispositions de l'article 14 du règlement général d'Inter Auto Plan.

Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année par l'entreprise aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information.

Chaque bénéficiaire reçoit, en outre, à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent règlement, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation, en cas d'absence de réponse de sa part, de la moitié de la quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires, soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa quote-part de participation

Règlement relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Article 1^{er}

Cadre juridique. – Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I), est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Ce PERCO-I a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Auto Plan de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Le PERCO-I est proposé aux bénéficiaires visés ci-dessus en complément du PEI à 5 ans (PEI) ou tout autre plan d'épargne de l'entreprise à 5 ans.

Alimentation du PERCO-I

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 3 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés au règlement général d'Inter Auto Plan, au choix des bénéficiaires.

Article 2

Alimentation du PERCO-I

Le PERCO-I peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- versement de la participation ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- versements issus de jours de repos dans les conditions posées par la réglementation en vigueur ;
- transferts depuis un compte épargne-temps ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la 3^e partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3

Versements volontaires

Les bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Auto Plan peuvent effectuer des versements au PERCO-I dans la limite du plafond légal, soit à la date de signature du présent accord, le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après), les sommes issues de jours de repos non pris et les versements provenant d'un compte épargne-temps (en application des articles 7 et 8 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 9 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité.

En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 € par an.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

L'entreprise fixe les modalités de ces versements.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements au PERCO-I sous réserve qu'ils aient adhéré au PERCO-I avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4

Versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PERCO-I.

A réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PERCO-I, les sommes correspondantes sont transmises par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PERCO-I est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur, qui est égale à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale au jour de signature du présent accord.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-I leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 5

Versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises ayant adhéré au présent règlement PERCO-I peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PERCO-I.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail, l'absence de demande de versement direct ou d'affectation au PEI, ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI objet du présent règlement, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PERCO-I selon la formule de gestion pilotée.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-I leur participation versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Article 6

Contribution de l'entreprise. – Abondement

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement complémentaire s'ajoutant aux versements des bénéficiaires, et/ou un abondement unilatéral, sans versements préalables des bénéficiaires.

1. Abondement complémentaire

Au plus tard 1 mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PERCO-I. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les origines de versements qu'elle souhaite abonder (intéressement, versements volontaires, participation...) ainsi que les taux et plafond d'abondement qu'elle retient pour cette période parmi les options suivantes :

Taux applicables à l'abondement sur les versements du salarié :

- option 1 : taux égal à 25 % du versement de chaque épargnant ;
- option 2 : taux égal à 50 % du versement de chaque épargnant ;
- option 3 : taux égal à 75 % du versement de chaque épargnant ;
- option 4 : taux égal à 100 % du versement de chaque épargnant ;
- option 5 : taux égal à 150 % du versement de chaque épargnant ;
- option 6 : taux égal à 200 % du versement de chaque épargnant ;
- option 7 : taux égal à 250 % du versement de chaque épargnant ;
- option 8 : taux égal à 300 % du versement de chaque épargnant.

Plafonds applicables :

Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 150 €, 300 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 € ou 4 600 € ou 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, selon le choix de l'employeur.

2. Abondement unilatéral

L'entreprise peut également, même en l'absence de versement préalable du salarié effectuer un versement initial sur le PERCO-I, et/ou des versements périodiques sur ce plan sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise qui décide d'effectuer un abondement unilatéral en informe le personnel et en précise les modalités. A cet égard, en cas de versements périodiques, elle choisit et retient l'une des périodicités suivantes : annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle.

Ces versements (initial et périodiques) sont effectués dans la limite de 2 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Ils peuvent se cumuler avec l'abondement complémentaire, quelle que soit l'option d'abondement choisie par l'entreprise. Ils sont compris dans le plafond d'abondement de l'entreprise, et sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement complémentaire de l'entreprise.

Dans tous les cas, pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble de son personnel les taux et plafonds d'abondement retenus.

En tout état de cause, l'abondement global de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux soit à la date de signature du présent accord, à 300 % des versements du bénéficiaire et 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

L'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Versement des sommes issues de jours de repos non pris

Conformément à l'article L. 3334-8 du code du travail, dans les entreprises n'ayant pas mis en place de compte épargne-temps, les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-I, actuellement de 10 jours par an et par salarié. Les congés payés transférables au PERCO sont uniquement ceux au-delà du 24^e jour ouvrable.

Les jours de repos non pris transférés sur le PERCO-I bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales de sécurité sociale et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements de jours de repos non pris dans le PERCO-I ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au 1^{er} alinéa de l'article 3 ci-dessus.

La valorisation de l'indemnité correspondante aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-I par le salarié.

Article 8

Transfert depuis un compte épargne-temps

Sous réserve que l'accord instituant le compte épargne-temps le prévoie, les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter le PERCO-I dans la limite du plafond légal, actuellement de 10 jours par an et par salarié.

Les droits inscrits à un CET transférés vers le PERCO-I, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-I ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au 1^{er} alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Article 9

Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issue de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCO-I.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement selon la réglementation en vigueur ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts visé au règlement général d'Inter Auto Plan.

Régime fiscal et social

Le régime social et fiscal du PERCO-I est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant.

Article 10

Régime social de l'abondement

L'abondement au PERCO-I versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date de signature du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 16 % du PASS.

L'abondement au PERCO-I est selon la réglementation en vigueur assujetti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PERCO-I est en outre assujetti au forfait social, contribution patronale dans les conditions fixées à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale. Le choix par défaut sur le PERCO-I est désormais la gestion pilotée, et la gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier. En conséquence, le présent PERCO-I est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 alinéa 5 du code de la sécurité sociale.

L'abondement au PERCO-I est pris en compte pour l'appréciation du dépassement de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite visées à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11

Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PERCO-I est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 12

Régime fiscal et social des revenus et plus-values du PERCO-I

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PERCO-I sont réinvestis dans le PERCO-I, et de ce fait exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis, selon la réglementation en vigueur, à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Indisponibilité, modalités de délivrance des avoirs lors du départ à la retraite et exigibilité des droits

Article 13

Règles d'indisponibilité

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de l'épargnant doivent être détenues jusqu'au départ à la retraite.

A l'échéance de la durée d'indisponibilité des avoirs, en l'occurrence lors de la liquidation par le participant de sa position dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, la délivrance des sommes ou valeurs susvisées s'effectue selon l'une des modalités suivantes au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, dans les conditions fixées par la législation en vigueur au moment de la demande de la délivrance.

A ce titre, l'épargnant pourra souscrire, 6 mois avant la délivrance des sommes inscrites à son compte, un contrat de rente viagère auprès de l'organisme suivant, pour le service d'une rente dans le cadre de la liquidation des avoirs du PERCO-I : PRO-BTP épargne-retraite-prévoyance (PRO-BTP ERP), société anonyme d'assurance à directoire et conseil de surveillance (paritaire), régie par le code des assurances, immatriculée au RCS en date du 12 mai 2005, et agréée pour pratiquer les opérations d'assurances relevant des branches 1, 2, 20 et 26 de l'article R. 321-1 du code des assurances.

Les demandes d'information sur les conditions de liquidation en rente des avoirs constitués dans le cadre du PERCO-I et les demandes de souscription au contrat de rente viagère auprès de PRO BTP ERP sont adressées par les intéressés au teneur de comptes conservateur de parts REGARDBTP qui se charge de transmettre ces demandes à PRO BTP ERP ;

- soit sous forme de capital en un versement unique ou fractionné.

Chaque bénéficiaire exprime son choix entre une sortie en rente et une sortie en capital lors du déblocage des sommes ou valeurs.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3334-4 du code du travail) :

- décès de l'intéressé, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité : invalidité au sens de la 2^e ou de la 3^e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX STATUTS D'IRP AUTO PRÉVOYANCE SANTÉ

NOR : ASET1651080M

IDCC : 1090

Entre

CNPA

FFC

FNAA

FNCRM

UNIDEC

SPP

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu la résolution adoptée le 15 juin 2016 par la commission paritaire extraordinaire d'IRP Auto Prévoyance Santé, aux termes de laquelle la création de la société de groupe assurantiel de protection sociale IRP Auto Assurances a été approuvée ;

Vu la modification des statuts adoptée par cette même commission pour tenir compte notamment de la création de la SGAPS IRP Auto Assurances, ainsi que diverses dispositions relatives aux conditions d'exercice du mandat des administrateurs,

Article 1^{er}

A la fin de l'article 5 des statuts, est ajouté l'alinéa suivant :

« Les désignations des administrateurs sont notifiées à l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution. »

Article 2

Au 3^e alinéa de l'article 6.1, après les mots : « 70 ans » sont insérés les mots : « et qui n'est pas en activité ».

Article 3

Le texte du dernier alinéa du même article 6.1 est modifié comme suit :

« Les administrateurs doivent répondre aux exigences de compétences et d'honorabilité édictées par les textes en vigueur. »

Article 4

L'intitulé de l'article 6.2 est modifié comme suit : « 6.2. Exercice du mandat. – Formation », et ce même article est complété par cinq alinéas rédigés comme suit :

« Les administrateurs sont tenus de déclarer les mandats qu'ils exercent au sein du GPS dont est membre l'Institution.

Les administrateurs sont tenus de remettre à l'institution un curriculum vitae comportant les renseignements prévus par les textes en vigueur pour les entités assurantielles.

Les administrateurs s'engagent à suivre les formations nécessaires au bon exercice de leur mandat.

L'institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale, indépendamment de celle qui lui est faite par l'organisation d'employeurs ou de salariés qui le mandate, cette description est assurée au moyen d'une fiche de mandat validée par le conseil d'administration, précisant notamment les responsabilités assumées par les administrateurs.

L'institution assure une formation technique et juridique continue pour chacun des administrateurs sur l'institution et sur le GPS dont l'institution est membre ainsi que sur son environnement économique et social. »

Article 5

Il est créé un article 6.3 composé de quatre alinéas, ainsi rédigé :

« 6.3. Secret professionnel. – Devoir de discrétion

Les membres du conseil d'administration, des comités et des commissions sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale. A ce titre, ils sont passibles de l'application de l'article L. 226-13 du code pénal.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, des comités et des commissions est assujettie à la même obligation.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat. »

Article 6

Après chacune des deux occurrences des mots : « ladite organisation » figurant à l'article 6.4, est ajouté le corps de phrase suivant : « , perte du mandat consécutive à trois absences injustifiées dans l'année. »

Article 7

Après le 3^e tiret de l'article 7.4, sont insérés six tirets ainsi rédigés :

- nomme en dehors de ses membres un directeur général délégué pour répondre à l'exigence d'au moins deux dirigeants effectifs et peut le révoquer ;
- adopte le rapport annuel de gestion qui est présenté à la commission paritaire de l'institution ;
- adopte chaque année un rapport sur l'activité de l'institution mis à disposition des entreprises adhérentes et des participants ;
- approuve le rapport sur la solvabilité et la situation financière, le rapport régulier au contrôleur et le rapport sur l'ORSA ;
- valide les politiques écrites de gouvernance et couvrant au moins la gestion des risques, le contrôle interne, l'audit interne, l'externalisation, le reporting et la diffusion publique d'informations ;
- entend, au moins une fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire, les personnes désignées aux fonctions clés édictées par les textes en vigueur ; »

Article 8

Après les neuf tirets visés à l'article 7, sont insérés deux tirets ainsi rédigés :

- « – nomme en son sein, paritairement, des membres du comité d'audit des entités assurantielles ;
- nomme en son sein, paritairement, une commission financière dont au moins un membre présente des compétences en matière financière ou comptable ; »

Article 9

Après les mots : « en son sein » figurant aux 12^e et 13^e tirets nouveaux de l'article 7.4 est inséré le mot : « , paritairement, » .

Article 10

Il est créé un article 7.5 composé de trois alinéas, ainsi rédigé :

« 7.5. Relations avec la SGAPS

L'institution est un organisme affilié de la SGAPS (société de groupe assurantiel de protection sociale) du groupe IRP AUTO, qui est constituée dans le but notamment de gérer des liens de solidarité financière importants et durables entre ses affiliés.

Le conseil d'administration de l'institution nomme des représentants au conseil d'administration et à l'assemblée générale de la SGAPS. Ceux-ci représentent IRP Auto prévoyance santé dans les instances de la SGAPS IRP Auto assurances et ne peuvent pas prendre, dans ce cadre, de position qui ne serait pas identique à celle préconisée par le conseil d'administration de l'institution.

Le conseil d'administration de l'institution adresse ou met à disposition de la SGAPS les documents nécessaires à l'exercice de son droit d'information et de son pouvoir de contrôle. »

Article 11

Après le 4^e alinéa de l'article 8, sont insérés les deux alinéas suivants :

« L'administrateur motive son absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Le vote intervient systématiquement à main levée. »

Article 12

Après le 3^e alinéa de l'article 9, est inséré l'alinéa suivant :

« Les modalités de prise de parole publique du président et du vice-président de l'institution doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Article 13

Il est ajouté aux statuts un nouveau titre, ainsi rédigé :

« Titre VI

Dispositions diverses

Article 19

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur pour le fonctionnement du conseil d'administration.

Le règlement intérieur fixe notamment un mécanisme de prévention des conflits et les cas d'incompatibilité et/ou d'exigence de déclaration (demande de remplacement, abstention sur certains débats, etc.), il prévoit que la liste des mandats soit complétée par un recueil des "déclarations d'intérêts", mis à jour annuellement, qui a pour objet de recenser les autres fonctions, responsabilités, activités exercées par chaque administrateur et potentiellement susceptibles de créer une situation de conflits d'intérêts avec ses fonctions.

Le règlement intérieur établit les modalités de l'évaluation annuelle des travaux du conseil d'administration prévue par les textes en vigueur. »

Article 14

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. En outre, trois exemplaires originaux seront adressés à IRP Auto prévoyance santé, en vue de l'accomplissement des formalités visées par les articles R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du code de la sécurité sociale.

Fait à Suresnes, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

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

ACCORD DU 3 MAI 2016
RELATIF À L'ADHÉSION D'UNIRET NORD – PAS-DE-CALAIS
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1651075M

IDCC : 2002

Entre

UNIRET 59-62

GEIST

FFPB

D'une part, et

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

HACUITEX CFDT

FEETS FO

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Adhésion de l'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la CCIR

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'UNIRET Nord – Pas-de-Calais adhèrera, à compter du 1^{er} juillet 2016, à la totalité des clauses et annexes de la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », IDCC 2002, brochure JO 3074.

Cette adhésion ne remet pas en cause les avantages dont peuvent bénéficier par ailleurs les salariés relevant du champ d'application de la convention collective du Nord – Pas-de-Calais à ce jour.

De la même façon, l'accord du 23 février 2004 relatif au travail de nuit et l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la modulation du travail à temps partiel, ainsi que leurs avenants successifs, seront annexés à la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », IDCC 2002, brochure JO 3074 pour continuer de s'appliquer uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 2

Elargissement du champ d'application de la CCIR

Les organisations patronales et syndicales relevant du GEIST et de la FFPB prennent acte de cette adhésion au 1^{er} juillet 2016 et du fait que les accords relatifs au travail de nuit et à la modulation du travail à temps partiel seront annexés à la CCIR pour continuer d'être applicables uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Compte tenu de l'adhésion de l'UNIRET Nord Pas-de-Calais à compter du 1^{er} juillet 2016, qui entraîne le rattachement des départements du Nord et du Pas-de-Calais à la CCIR, le premier paragraphe de l'article 1.1, chapitre 1^{er} « Application de la convention collective », « champ d'application géographique et professionnel » est modifié comme suit :

« La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96.01A, 96.01B, 77.29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

96.01A. Blanchisserie. – Teinturerie de gros :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
- le ramassage et la livraison du linge ;
- le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
- la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

96.01B. Blanchisserie. – Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
- les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
- les services des laveries automatiques en libre-service ;
- la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

77.29Z. Location de linge :

Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement ».

Par conséquent, compte tenu du fait que la convention collective du 17 novembre 1997 couvrira l'ensemble des départements et régions françaises, son intitulé deviendra à compter du 1^{er} juillet 2016 : « La convention collective nationale "Blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie)". »

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 3 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1651085M

IDCC : 2596

Entre
CNEC
UNEC

D'une part, et

FGTA FO
CFTC CSFV
FS CFDT
UNSA FCS

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue. Il annule et remplace les accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces trois accords. Dans ce cadre renouvelé, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif.

Article 1^{er}

Objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise que des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils préconisent de favoriser les emplois de qualité en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

Article 2

Compte personnel de formation

2.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5^o du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

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

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le compte est alimenté annuellement.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (salariés à temps partiel ou les salariés en CDD), l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Néanmoins afin de favoriser le départ de ces salariés en formation via la mobilisation de leur CPF, la CPNEFP définira annuellement une politique d'abondement plus favorable à ce public prioritaire et permettant de compenser la proratisation des droits liés à leur condition de salariés à temps partiel.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte, des formations éligibles, des informations sur la mise en œuvre du CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la caisse des dépôts et consignations, moncompteformation.gouv.fr

2.2. Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne pour suivre une action de formation à son initiative.

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

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

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

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail, hors formations éligibles de droit, est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part notamment de ses demandes d'utilisation du compte personnel de formation en complément des obligations légales de l'employeur (plan de formation).

2.3. Formations éligibles au compte

Les formations éligibles de droit au compte sont d'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (certificat CLÉA) et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

a) Le I est ainsi rédigé : « I. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. ».

b) Le III est ainsi rédigé : « III. Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret : 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ; 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ; 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ; 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur pendant le temps de travail sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles figurant dans au moins une des listes établies par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de la coiffure ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- les comités paritaires interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP de la branche s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les bilans de la branche.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la caisse des dépôts et consignations. »

2.4. Politique d'abondement

Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF.

2.5. Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation, suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation, sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou, par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques, les frais annexes et les frais de garde, soit au coût réel de la formation, soit sur la base d'un plafond déterminés par le CA de l'OPCA. Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié. Celle-ci ne peut excéder la prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes.

2.6. Période de transition

Conformément à l'article R. 6323-7 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié. Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront leurs salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir le solde de son DIF sur son compte via le site moncompteformation.gouv.fr et de conserver l'attestation de l'employeur qui lui sera demandée lors de toute première utilisation de ses heures.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec du CPF, dans la limite de 150 heures au titre d'une même demande.

A son lancement au 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) comprendra le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

Article 3

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, l'ensemble des salariés a accès à compter du 1^{er} janvier 2015 au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Ce service confidentiel et gratuit est assuré par le FONGECIF, CAP emploi, Pôle emploi, la mission locale, l'APEC ainsi que par tout organisme désigné par la région. L'employeur peut informer le salarié de ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 4

Consultation des instances représentatives du personnel

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (art. L. 2323-6 du code du travail) portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (art. L. 2323-10 du code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le plan de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (art. L. 2323-15 du code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent sur le plan de formation, et sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF) (art. L. 2323-17 du CT).

La liste des informations est fixée aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail. En complément de l'article D. 2323-5, 5°, d du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

En complément de l'article D. 2323-5, 6° les partenaires sociaux ont souhaité une information portant sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

En complément de l'article D. 2323-5, 7°, les partenaires sociaux ont souhaité, que le bilan porte non seulement sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation, mais aussi sur l'accompagnement des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les éléments visés par l'article D. 2323-6 par les éléments suivants : « les taux de rupture avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter les éléments suivants :

« Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 »

Article 5

Plan de formation

Article 5.1

Incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Article 5.2

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions de formation n'incombent qu'à l'employeur dans le cadre de ses obligations légales. Il est rappelé que la mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 5.3

Actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise, s'engage, en amont de la formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 6

Période de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Article 6.1

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir, le cas échéant, des publics prioritaires.

Article 6.2

Objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont il appartient à la CPNEFP de définir les référentiels ;
- l'acquisition d'une certification inscrite à l'Inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLéA).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir et actualiser les formations prioritaires, notamment :

- formations relatives aux techniques de coiffure ;
- formations relatives à l'accueil, aux services, au diagnostic, à la vente et au conseil de la clientèle ;
- formations en gestion et management.

Article 6.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Article 6.3.1

Principes de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail et donner lieu à rémunération. Elle peut se dérouler hors temps de travail et donner lieu à une allocation de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, hors CPF, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné sera prioritaire l'année suivante.

Le financement de la période de professionnalisation auprès de l'OPCA de la branche est subordonné aux priorités et aux fonds disponibles annuellement pour le financement de ce dispositif, définis par la branche et validés par le CA de l'OPCA en tenant compte de l'équilibre budgétaire de l'ensemble des dispositifs.

Article 6.3.2

Durée de la période de professionnalisation

La durée de la formation prévue dans le cadre d'une période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures réparties sur une période de 12 mois maximum.

La durée minimale ne s'applique pas aux :

- certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) ;
- formations permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation du salarié ;
- l'acquisition du socle de connaissances et compétences (certificat CLEA).

Article 7

Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les parties signataires souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation et que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

Article 7.1

Préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche sous réserve de disponibilité financière.

A l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Article 7.2

Contrat de professionnalisation

Article 7.2.1

Publics visés

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- les bénéficiaires d'un CUI.

Article 7.2.2

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification (s) recherchée (s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveaux V, IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 7.2.3

Durée de la formation

La durée de formation dépend des besoins de l'entreprise et/ou du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 20 % maximum de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau V, IV et III, ou d'une formation qualifiante reconnue dans la convention collective de la coiffure.

Néanmoins, les partenaires sociaux, confient à la CPNEFP de la branche, et par dérogation, le soin d'étudier les demandes de contrats dont les formations ne seraient pas comprises dans les cas cités aux articles 7.2.2 et 7.2.3 et qui nécessiteraient une extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois et/ou une extension du temps de formation au-delà de 20 % de la durée du contrat. Les cas et conditions de recours seront définis par la CPNEFP de la branche.

Article 7.2.4

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

AGE	QUALIFICATION INFÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ⁽¹⁾	QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ⁽²⁾
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
<small>(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.</small>		
<small>(2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.</small>		

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

Article 7.2.5

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Article 7.3

Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la CPNEFP.

Article 7.4

Fonction tutorale

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra obligatoirement suivre une formation de tuteur de 7 heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de 3 ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

A défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale.

Article 7.5

Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

Article 7.6

Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes. Ces formations qualifiantes se déroulent sur une période de 6 ou 12 mois.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences. Cette mission devra être réalisée dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

A l'issue de cette première période, La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires ;
- les publics prioritaires ;
- les référentiels de compétences.

Article 7.6.1

Publics prioritaires

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité, notamment :

- aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général ;
- aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme ou le titre ;
- aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général.

Article 7.6.2

Liste des formations qualifiantes proposées

Les formations qualifiantes proposées s'articulent autour de grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit notamment de :

- la coiffure masculine ;
- le stylisme et tendances ;
- la technique et tendances.

En outre, s'ajoutent les formations qualifiantes qui pourront être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation. Il s'agit notamment :

- du management et de la gestion ;
- de l'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie ;
- de la création et la transmission d'entreprises.

Article 7.6.3

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, en application de l'article R. 6322-2 du code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé.

Article 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la branche de la liste de formations éligibles au CPF.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de 2 ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Article 9

Passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié

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

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

Article 10

Egalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 12

Entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

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

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

Une guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCA de la branche. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié au moins deux des trois mesures suivantes :

- avoir suivi au moins trois actions de formation externe, technique ou transverse reconnues par la branche, répondant à la définition légale de l'action de formation et prises en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels ou de deux des trois mesures précitées, l'employeur sera sanctionné par l'obligation de réaliser un abondement au titre du CPF, par salarié concerné. Cet abondement d'heures « supplémentaires » est de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et valorisé à 30 € de l'heure.

Article 13

Bilan de compétences

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

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 14

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Article 15

Financement de la formation professionnelle

Article 15.1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation.
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA de la branche.

Article 15.2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Article 15.3

Tableau récapitulatif

(En pourcentage.)

	-11 salariés	11 À -20 salariés	20 À -50 salariés	50 À -300 salariés	300 salariés et plus
FPSP		0,15	0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,20	0,10	
Total contribution légale	0,55	1	1	1	1
Contribution conventionnelle	0,40	0,30	0,60	0,60	0,60
Total taux de contribution	0,95	1,30	1,60	1,60	1,60

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement par la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 15.4

Révision des conditions de financement

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (section paritaire professionnelle) dont relève la branche et validées par le CA national et publié sur le site internet de l'OPCA.

Article 16

Dispositions diverses

Article 16.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 16.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par avenant 2 du 29 juillet 2015.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16.3

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16.4

Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 16.5

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 16.6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} OCTOBRE 2016

NOR : ASET1651084M
IDCC : 1468

Entre

CNCM

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

FOSAB UNSA

SNB CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 21 septembre 2016, il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} octobre 2016, le salaire minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 passe de 19 100 € à 20 000 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2016, les salaires minima des onze emplois repères définis par l'avenant n° 2 du 15 juin 2016 portant modification de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 et de son avenant n° 1 du 28 juin 2011 sont revalorisés à hauteur de :

(En euros.)

EMPLOIS REPÈRES	VALEUR DES MINIMA
Chargé d'accueil guichetier	20 000
Chargé de clientèle particuliers	22 500
Chargé de clientèle professionnels	25 500
Responsable de point de vente	26 100
Chargé de clientèle entreprise	28 500

EMPLOIS REPÈRES	VALEUR DES MINIMA
Animateur commercial	26 000
Conseiller en gestion de patrimoine	25 700
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	33 500
Inspecteur-auditeur	27 400
Technicien des opérations bancaires	20 200
Développeur informatique	26 000

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

ACCORD DU 21 OCTOBRE 2016
RELATIF À L'ACTUALISATION DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION
NOR : ASET1651073M
IDCC : 993

Entre
UNPPD

D'une part, et

CFTC
FNISPAD
FSS CFDT
FSPSS FO
FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire comme suit :

Auxiliaire en prothèse dentaire
Professionnel titulaire du BEP, du CTM auxiliaire en prothèse dentaire,
ou titulaire du titre de niveau V « auxiliaire en prothèse dentaire » inscrit au RNCP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du BEP ou du CTM, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

Cette actualisation interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

AVENANT DU 21 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE III DE LA CONVENTION
NOR : ASET1651074M
IDCC : 993

Entre

UNPPD

D'une part, et

CFTC

FNISPAD

FSS CFDT

FSPSS FO

FSAS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

La rémunération des apprentis préparant la formation de CTM ne peut être inférieure à :

	AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « Auxiliaire en prothèse dentaire »
2 ^e année	37 %	49 %	61 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « Auxiliaire en prothèse dentaire »

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

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

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1651076M

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 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, quatre accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012 et du 16 mai 2014 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2016 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application de l'accord de branche est assurée, au sein d'une SPP dédiée, dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

A l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article 1^{er}

Sous réserve du droit d'opposition tel que prévu par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par les accords de branche relatifs à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle du 13 novembre 2015 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2018.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2018, la collecte sur les salaires 2018 intervenant début 2019.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1^{er} trimestre 2018.

Article 2

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 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 ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;
- 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 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Fait à Paris, le 7 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 5 DU 19 OCTOBRE 2016
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1651081M
IDCC : 1978

Entre
PRODAF
UNSSAC
FFAF

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 14 septembre 2016 sont convenus, des dispositions ci-dessous, qui complètent les articles 2 « Grille de classifications des emplois » et 3 « Classification générale des emplois. Définitions » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu :

Article 1^{er}

Les salariés titulaires d'un CQP « Assistant fleuriste » (Certificat de qualification professionnelle) sont classés au niveau I de la grille de classifications des emplois définie aux articles 2 et 3 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2012 étendu, à partir de l'échelon 3 coefficient 130.

Article 2

Des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant.

Article 3

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « ASSISTANT FLEURISTE »

NOR : ASET1651082M
IDCC : 1978

Entre

FFAF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

CFTC CSFV

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les articles L. 6314-1 et suivants du code du travail,

Les parties signataires du présent accord entendent au préalable réaffirmer leur volonté de doter le secteur fleuriste de la branche fleuriste, vente et services des animaux familiers, de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Afin de répondre au mieux au droit à la qualification professionnelle de tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, en fonction des besoins prévisibles à court ou moyen terme du secteur fleuriste, les parties signataires conviennent, par le présent accord, des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le secteur 1 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini actuellement à l'article 1 de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, et qui exercent le commerce de détail de fleurs, plantes et graines,

qui sont généralement référencées aux codes NAF 47.76Z, NAFA 47.76ZP et NAF 47.89Z2, ainsi que les entreprises prévues au référentiel.

Article 2

Création du certificat d'assistant fleuriste (CQP « Assistant fleuriste » – CQP-AF)

Il est créé un CQP « Assistant fleuriste » (CQP-AF) selon les modalités suivantes :

1. Référentiel

Le référentiel du CQP d'assistant fleuriste a été élaboré par des professionnels, ainsi que par un groupe de travail issu de la CPNE-FP de la branche. Il a reçu un avis favorable de la CPNE-FP réunie le 6 septembre 2016. Ledit référentiel est joint en annexe du présent accord et en fait partie intégrante.

2. Obligations des organismes dispensant la formation au CQP-AF

Les organismes souhaitant dispenser une formation conduisant au CQP-AF devront en informer la CPNE-FP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au référentiel, incluant le cahier des charges, dans les mêmes conditions que celles énoncées à l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Conditions de modification du CQP-AF

Le CQP « Assistant fleuriste » ainsi que le référentiel, ne peuvent être modifiés que sur décision de la CMP, après proposition de la CPNE FP, dès lors que ces modifications portent sur le fond du CQP. Les modifications de forme peuvent être prises par la CPNE FP.

Parmi les membres de la CPNE-FP de branche, auront voix délibérative, outre les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, les seules organisations représentatives d'employeurs appartenant au secteur d'activité concerné par le CQP-AF, objet du présent accord.

Article 4

Personnes concernées par le CQP-AF

L'admission aux actions de formation visées à l'article 2 ci-dessus est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du référentiel, après validation par la CPNE-FP.

Les demandes peuvent émaner :

- de jeunes de 16 à 25 ans révolus, signataires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions fixées aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre d'une action de professionnalisation ;
- de personnes en recherche d'emploi, âgées de 26 ans et plus, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ou en reconversion professionnelle.

Article 5

Conséquences de l'obtention du CQP-AF

1. Garantie minimale de classement

Le titulaire du CQP « Assistant fleuriste » est classé au moins au niveau I, échelon 3, coefficient 130 de la grille de classifications des qualifications professionnelles issue de l'accord du 1^{er} juillet 2009, étendu par arrêté ministériel du 8 mars 2010 (*Journal officiel* du 16 mars 2010).

2. Dans le cas où l'obtention du CQP « Assistant fleuriste » ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche du salarié titulaire du CQP d'assistant fleuriste sur un autre poste que le poste d'assistant fleuriste ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP « Assistant fleuriste ».

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner sa candidature en priorité.

Article 6

Entrée en vigueur. – Formalités. – Extension

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables et fera l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT
DE PRESTATAIRE DANS LES ACTIVITÉS DE REFUGES ET FOURRIÈRES

NOR : ASET1651083M
IDCC : 1978

Entre
UNSSAC

D'une part, et
FGTA FO
FS CFDT

D'autre part
il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord rappellent que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 du code du travail lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Toutefois, afin de sécuriser l'emploi, la professionnalisation, la rémunération des salariés et la pérennité des entreprises concernées, les partenaires sociaux décident de prévoir une obligation de reprise du personnel, ainsi que les modalités de poursuite des relations de travail, lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement de prestataire n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini actuellement à l'article 1 de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, et plus spécifiquement les entreprises privées ou associations dont l'activité principale porte sur les fourrières et la capture des animaux.

Le présent accord autonome s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité de fourrière et de capture d'animaux qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour

l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit des situations de cessation de contrats commerciaux, marchés publics ou délégations de services publics.

Article 2

Convention de transfert

Une convention de transfert entre l'entreprise sortante et l'entreprise entrante est conclue au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers. Il est ici précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application de la reprise du personnel qui demeure de droit.

Article 3

Conditions de maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à la reprise de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise, lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir expressément aux niveaux I à IV de la grille des emplois de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers. Les salariés du statut techniciens supérieurs et agents de maîtrise, ainsi que les cadres sont maintenus chez l'employeur sortant, sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail dans l'entreprise entrante ;
- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail, étant ici précisé que pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, ils seront repris jusqu'au terme normal de leur contrat ou jusqu'à la fin des renouvellements éventuellement prévus selon les dispositions légales en vigueur ;
- être majoritairement affecté à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation d'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public, ou de la date fixée par les parties.

A défaut de réunir les conditions cumulatives ci-dessus, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachés à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Obligations communes aux entreprises sortante et entrante

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel. Cette information-consultation fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut sera établie et transmise aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Chaque entreprise devra en outre informer, par note ou courrier individuel remis en main propre contre décharge, les salariés, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la date effective du transfert des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel.

Article 5

Obligations de l'entreprise cédant l'activité

5.1. Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 3 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- nom et prénoms ;
- nature du contrat de travail (CDI, CDD,...) ;
- date d'entrée dans la société sortante ;
- statut ;
- durée du travail ;
- rémunération annuelle brute ;
- nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- jours fériés garantis au titre de l'article de 7.6 de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;
- éventuellement, le motif de l'absence ;
- éventuellement, le mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
- nombre et nature des actions de formation suivies.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels conclus ;
- 6 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale ;
- dossier individuel de chaque salarié (consultable par l'intéressé) ;
- l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

La liste du personnel ainsi que les documents ci-dessus doivent être transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité et le transfert effectif des salariés.

5.2 Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard dans les 15 jours avant la reprise.

5.3 Règlement des salaires et accessoires

L'entreprise sortante reste redevable du salaire et de ses accessoires (congés payés, primes ayant le caractère de salaire) jusqu'au jour de la reprise. Elle en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise entrante et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Au plus tard le dernier jour d'activité avant le transfert des salariés, l'entreprise cédant l'activité doit remettre à chaque salarié concerné, une attestation d'emploi faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis, et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été employé à son service.

Article 6

Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

6.1 Information de l'entreprise entrante à l'entreprise sortante

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours avant la reprise d'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

6.2 Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établit un avenant au contrat de travail pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci, en particulier :

- l'ancienneté (reprise de l'ancienneté au titre du contrat de travail initial conclu avec l'entreprise sortante) ;
- la qualification (niveau, échelon et coefficient équivalents aux qualifications existantes chez le nouvel employeur) ;
- la rémunération annuelle totale correspondant au temps de travail habituellement effectué sur le marché repris, comprenant le salaire brut de base, la prime d'ancienneté, les autres primes mensuelles éventuelles, la valorisation éventuelle des avantages individuels acquis,... Le revenu minimum annuel du salarié chez le nouvel employeur ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel que prévu par la convention collective nationale.

L'avenant doit être remis au salarié au plus tard 5 jours ouvrables avant le début effectif des travaux repris par l'entreprise entrante.

6.3 Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de congés payés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément à l'article 5 ci-dessus.

6.4 Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur, qui se substituera, dès le premier jour de la reprise, à celui du précédent employeur.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord autonome est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 22 *BIS* DU 7 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX CADRES AUTONOMES

NOR : ASET1651077M

IDCC : 1979

Entre
FAGIHT
GNC
UMIH
SYNHORCAT
SNRTC

D'une part, et

FGTA FO
CFTC CSFV
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cour de cassation intervenues depuis la signature de l'avenant n° 1 (art. 13.2) du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux ont engagé des négociations et ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif au statut des cadres autonomes.

Le présent avenant fait suite aux réserves émises suite à l'arrêté du 29 février 2016 portant extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 selon lesquelles, à l'article 2.4 relatif « au suivi du temps de travail », il devait être précisé par un accord de branche les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet avenant prend également en compte les nouvelles exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité profession-

nelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif aux cadres autonomes du 16 décembre 2014 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année – la notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est à dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou de 1 semaine ;
- de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur...

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1. Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2. Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il sera réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

2.3. Prise de jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés ...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre.

L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

- à une analyse de la situation ;
- et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, si nécessaire, selon les modalités de l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR.

De plus, ces cadres doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21.3 de ladite convention collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

A la demande du salarié, un deuxième entretien pourra être demandé et l'employeur ne pourra pas le refuser.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos. En d'autre terme, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

2.5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Suivi du recours au forfait annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D 2231-2 du code du travail [anciens art. L. 132-10, alinéa 1^{er} début, L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

4. Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

Convention collective

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)**

AVENANT DU 17 OCTOBRE 2016

RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1651071M
IDCC : 2700

Entre

UIMM Picardie

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CGT-FO METAL

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2016 sont inscrits en annexe.

Article 2

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2016

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	17 600
145	17 682
155	17 697
170	17 812
180	17 911
190	18 044
215	18 478
225	18 840
240	19 546
255	20 027
270	20 740
285	22 073
305	23 178
335	25 605
365	27 536
395	29 825

Brochure n° 3360

Convention collective

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)**

AVENANT DU 17 OCTOBRE 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

NOR : ASET1651072M

IDCC : 2700

Entre

UIMM PICARDIE

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CGT-FO METAL

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 5,02 € à compter du 1^{er} décembre 2016.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} décembre 2016

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 5,02 €

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF & technicien	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier	
I	1	140	O1	737,94	702,80				
	2	145	O2	764,30	727,90				
	3	155	O3	817,01	778,10				
II	1	170	P1	896,07	853,40				
	2	180			903,60				
	3	190	P2	1 001,49	953,80				
III	1	215	P3	1 133,27	1 079,30	AM1	1 079,30	AM1	1 154,85
	2	225			1 129,50				
	3	240	TA1	1 265,04	1 204,80	AM2	1 204,80	AM2	1 289,14
IV	1	255	TA2	1 344,11	1 280,10	AM3	1 280,10	AM3	1 369,71
	2	270	TA3	1 423,17	1 355,40				
	3	285	TA4	1 502,24	1 430,70	AM4	1 430,70	AM4	1 530,85
V	1	305			1 531,10	AM5	1 531,10	AM5	1 638,28
	2	335			1 681,70	AM6	1 681,70	AM6	1 799,42
	3	365			1 832,30	AM7	1 832,30	AM7	1 960,56
	3	395			1 982,90	AM7	1 982,90	AM7	2 121,70

Convention collective nationale

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

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

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 21 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 29 MARS 2016

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

NOR : ASET1651078M

IDCC : 3, 1974, 2174

Entre

CAF

D'une part, et

FAT UNSA

SGMF

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

PSCN CFE- CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

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

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

Article 2

l'article 19 « Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis » est modifié comme suit :

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

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et d'un montant maximum de 30 % du montant des fonds collectés.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Entrée en application de l'accord

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

Article 4

Publicité et dépôt

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

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

Article 5

Extension

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

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA, entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 8 du 24 juin 2016.....	86
Exploitations agricoles, élevage, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 21 mars 2016.....	88
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 27 juin 2016 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	96
Protection sociale complémentaire en agriculture : avenant n° 5 du 28 septembre 2016..	104

Accord collectif

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DANS LES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(16 juin 2008)**

(Etendue par arrêté du 20 avril 2009,
Journal officiel du 30 avril 2009)

AVENANT N° 8 DU 24 JUIN 2016

NOR : AGRS1697267M

Entre

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Ile-de-France

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France

D'une part, et

Union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT

Fédération CFTC de l'agriculture

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière

Syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme SFPAH CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, la clause de revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente doit être dorénavant déterminée au niveau de l'institution et non plus par la MSA. Le présent avenant intègre cette modification.

Article 1^{er}

Dans le quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord, intitulé « Incapacité temporaire de travail », la troisième condition de versement des indemnités journalières complémentaires :

« - les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales » est supprimée.

Article 2

Le quatrième alinéa de l'article 3 de l'accord intitulé « Incapacité permanente de travail » :
« Les prestations sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales » est supprimé.

Article 3

L'article 3 *bis* ci-dessous est ajouté :

« Article 3 *bis*

Revalorisation des prestations

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service. »

Article 4

Dans le second alinéa de l'article 9 de l'accord, intitulé « Révision dénonciation », le deuxième paragraphe est réécrit ainsi :

« - il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité ; ».

Article 5

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008.

Fait à Paris, le 24 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Tarn-et-Garonne)
(16 septembre 2009)
(Etendue par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 4 DU 21 MARS 2016

NOR : AGRS1697269M

Entre
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles – FDSEA de Tarn-et-Garonne
Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation de matériel agricole – CUMA
de Tarn-et-Garonne
Syndicat des entrepreneurs des territoires – EDT de Tarn-et-Garonne
D'une part, et
Syndicat départemental des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC
Syndicat général agroalimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services
annexes – FGTA FO
Syndicat départemental CFTC-Agri
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 16 septembre 2009 modifié à l'accord national modifié par un avenant 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de supprimer la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé.

En conséquence, l'accord départemental du 16 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

L'article 3 de l'accord « Salariés bénéficiaires » est modifié et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGRIC, quelle que soit leur ancienneté.

En conséquence, toute référence à une quelconque ancienneté dans le présent accord est supprimée. »

Article 2

Dispenses d'affiliation

Les dispositions de l'article 4 de l'accord « Affiliation » sont modifiées et remplacées comme suit en son paragraphe « Dispenses d'Affiliation » :

« Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

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

En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne joue que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne joue que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture frais de santé servie au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat collectif à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS.

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état souscrit auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Contrat d'assurance groupes, dits Madelin (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

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

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d'embauche.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié, ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant. »

Article 3

Garanties

Les dispositions de l'article 5.3.1 de l'accord « Salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté, non affiliés à l'AGIRC et relevant du champ d'application du présent accord » sont abrogées.

Les dispositions de l'article 5.3.2 « Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime » sont renumérotées à l'article 5.3 intitulé « Garanties à adhésion facultative ».

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Montauban, le 21 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

Garanties y compris les remboursements de la sécurité sociale
ou de la MSA (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS qui viennent
en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)

Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné) (1)	
Honoraires – signataires CAS (2)	580 % BR
Honoraires – non signataires CAS (2)	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Chambre particulière	52 €/jour pendant 60 jours, puis 25 €/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	52 €/jour (dans la limite de 30 jours)
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné) (1)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Signataires CAS (2)	200 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Non signataires CAS (2)	180 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Signataires CAS (2)	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Non signataires CAS (2)	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Signataires CAS (2)	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Non signataires CAS (2)	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA	455 % BR + 200 €/an/bénéficiaire
Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA	300 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	210 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – Inlays-cores	210 % BR + 350 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	250 % BR
Parodontologie non remboursée par la SS ou la MSA	100 €/an/bénéficiaire
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) (3)	
Monture	125 €
Verres (par paire)	Cf. grille optique
Lentilles remboursées par la SS ou la MSA	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)	100 €/an/bénéficiaire
Maternité	
Allocation naissance	1/3 PMSS/bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la SS ou la MSA	40 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention (4)	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.</p> <p>Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.</p> <p>(4) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale (SS) / BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale / PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année / SS : sécurité sociale</p>	

Grille Optique

Adultes (18 ans et plus) – par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2203240	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à + 6	2,29 €	[0-2]	0	127 €
2287916	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à + 6		[2-4]		
			[4-6]		

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2280660	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6.25 à + 10	4,12 €]6-10]	0	134 €
2282793	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10				
2265330	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6.25 à + 10				
2263459	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10				
2235776	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -10 à + 10	7,62 €	>10	0	148 €
2295896	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -10 à + 10				
2259966	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de -6 à + 6	3,66 €	[0-2]]0-4]	133 €
]2-4]		
2226412 verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de -6 à + 6	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de -6 à + 6]4-6]		
2284527	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de -6 à + 6	6,86 €]6-20]]0-4]	145 €
2254868	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de -6 à + 6				
2212976	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de -6 à + 6	6,25 €]0-6]]4-6]	143 €
2252668	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de -6 à + 6				
2288519	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de -6 à + 6	9,45 €]6-20]]4-6]	155 €
2299523	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de -6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2290396	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à + 4	7,32 €	[0-2]	0	147 €
2291183	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à + 4]2-4]		
2245384	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -4 à + 4	10,82 €]4-8]	0	161 €
2295198	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -4 à + 4]8-20]		

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2227038	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à + 8	10,37 €	[0-2]]0-6]	159 €
]2-4]		
2299180	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à + 8]4-6]		
	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à + 8]6-8]		
2202239	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -8 à + 8	24,54 €]8-20]]0-6]	215 €
2252042	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de -8 à + 8				

Enfants (moins de 18 ans) – par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2261874	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à + 6	12,04 €	[0-2]	0	173 €
]2-4]		
2242457	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à + 6]4-6]		
2243304	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6.25 à + 10	26,68 €]6-10]	0	278 €
2243540	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10				
2291088	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6.25 à + 10				
2297441	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10				
2273854	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de -10 à + 10	44,97 €	>10	0	313 €
2248320	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de -10 à + 10				
2200393	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de -6 à + 6	14,94 €	[0-2]]0-4]	173 €
]2-4]		
2270413	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de -6 à + 6]4-6]		
2283953	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de -6 à + 6	36,28 €]6-20]]0-4]	313 €
2219381	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de -6 à + 6				

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2238941	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de -6 à + 6	27,90 €]0-6]]4-6]	283 €
2268385	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de -6 à + 6				
2245036	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de -6 à + 6	46,50 €]6-20]]4-6]	313 €
2206800	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de -6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2259245	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à + 4	39,18 €	[0-2]	0	313 €
2264045	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à + 4]2-4]		
2238792	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de -4 à + 4	43,30 €]4-8]	0	313 €
2202452	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de -4 à + 4]8-20]		
2240671	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à + 8	43,60 €	[0-2]]0-6]	313 €
2282221	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à + 8]2-4]		
]4-6]		
]6-8]		
2234239	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de -8 à + 8	66,62 €]8-20]]0-6]	313 €
2259660	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de -8 à + 8				

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)
(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 5 DU 27 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2009
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1697268M

IDCC : 9641

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricole des Pyrénées-Atlantiques

Fédération des CUMA des Pyrénées-Atlantiques

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques

Syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques

Syndicat général agro-alimentaire – confédération française démocratique du travail (SGA CFDT)
des Pyrénées-Atlantiques

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière – confédération générale du travail, (FNAF
CGT), section agriculture

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 12 novembre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles et horticoles des Pyrénées-Atlantiques.

Article 1^{er}

L'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département des Pyrénées-Atlantiques ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance".

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles et horticoles relevant de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques, à savoir :

- les exploitations de polyculture ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (maraîchage, arboriculture fruitière, viticulture, etc...) ;
- les exploitations d'horticulture et pépinières ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises de travaux agricoles.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail (l'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté) ;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès.

à l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 3

Garanties

Article 3.1

Garantie incapacité temporaire de travail

Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise.

Sous réserve :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'Espace économique européen.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 6 mois et 12 mois dans l'entreprise :
 - à compter du 36^e jour d'arrêt, quelles que soient l'origine et la cause de l'arrêt.
- pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois dans l'entreprise :
 - à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
 - dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à :

- pour une ancienneté de 6 mois à 1 an : 70 % du salaire de référence ;
- pour une ancienneté de 1 an à 6 ans : 90 % du salaire de référence pendant 30 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 6 ans à 11 ans : 90 % du salaire de référence pendant 40 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 11 ans à 16 ans : 90 % du salaire de référence pendant 50 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 16 ans à 21 ans : 90 % du salaire de référence pendant 60 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 21 ans à 26 ans : 90 % du salaire de référence pendant 70 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 26 ans à 31 ans : 90 % du salaire de référence pendant 80 jours puis 70 % ;
- pour une ancienneté de 31 ans et plus : 90 % du salaire de référence pendant 90 jours puis 70 %.

Le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum pendant 1 095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités prévues par l'organisme assureur.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation « assurance des cotisations sociales patronales ».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, CSG et CRDS.

Article 3.2

Garantie incapacité permanente de travail

Incapacité permanente professionnelle

- à la condition de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %.

Incapacité permanente de la vie privée

- à la condition de justifier d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base.

Modalités de versement

Les rentes complémentaires ci-dessus s'ajoutent à la pension ou à la rente versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base, soit dans le cadre de l'assurance invalidité, soit dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente complémentaire débute dès le versement de la pension ou de la rente par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend son propre versement.

La rente complémentaire est revalorisée selon les modalités prévues par l'organisme assureur.

Article 3.3

Garantie décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- « enfant » :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
 - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- « à charge » :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts des 12 mois civils précédent celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants

(cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation dont le montant varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus : 6 % du PASS.

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Dispositions communes

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières et rentes incapacité permanente, selon les modalités prévues avec les organismes assureurs ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
- et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié.
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 4

Financement du dispositif de prévoyance

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur pour les garanties décès et incapacité permanente professionnelle ;
- 100 % à la charge du salarié pour les garanties incapacité permanente de la vie privée (invalidité) et incapacité temporaire (partie relais de mensualisation, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal⁽¹⁾ ;
- 100 % à la charge de l'employeur pour le maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) et l'assurance des charges sociales patronales.

Article 5

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la mutualité sociale agricole et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

(1) Conformément aux dispositions du n° 1.3 de la circulaire Acoiss, 2007-30 du 8 février 2007.

Article 6

Portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de Pau, cité administrative, boulevard Tourasse, 64000 Pau Cedex.

Fait à Pau, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord national
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(10 juin 2008)

AVENANT N° 5 DU 28 SEPTEMBRE 2016

NOR : AGRS1697266M

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT)

Fédération nationale du bois (FNB)

Forestiers privés de France (FPF)

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)

Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL)

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT

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

Fédération CFTC de l'agriculture

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 15 septembre 2015, les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont conclu l'avenant 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, afin d'adapter le régime collectif obligatoire de protection sociale complémentaire aux différentes évolutions législatives.

Cependant, l'avenant 4 ayant été étendu, le 3 décembre 2015, avec une réserve sur le respect des dispositions légales à compter du 1^{er} janvier 2016 (rappel de l'obligation légale de l'employeur d'affilier tous ses salariés dès le premier jour) et la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé le 30 décembre 2015, ont nécessité une nouvelle adaptation de l'accord national.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi.

Ainsi, les organisations syndicales et professionnelles agricoles s'engagent à travailler à une adaptation des outils (contrat de travail, TESA) aux nouvelles modalités d'application de la couverture collective obligatoire.

De plus, les organisations syndicales et professionnelles agricoles s'engagent à solliciter les organismes assureurs afin de proposer une couverture santé individuelle et facultative aux salariés en contrats de travail de courte durée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM), aux salariés non cadres (ci-après dénommés « les salariés ») visés à l'article 4.1 et 5.1 du présent accord – au titre respectivement des garanties collectives frais de santé et prévoyance – aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, ainsi qu'aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux subdivisions, ci-après, de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :

- 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) ;
- 2° (à l'exception des entreprises du paysage) ;
- 3° (à l'exception de l'office national des forêts) et ;
- 4° (à l'exception des établissements de conchyliculture).

Article 2

Modifications apportées à l'accord

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires décident d'apporter les modifications suivantes :

L'article 4.1 est modifié comme suit :

« Article 4.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.8 du présent accord.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole ;

Pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié. »

L'article 4.8 est ajouté après l'article « 4.7. Portabilité loi Evin (frais de santé) » :

« Article 4.8

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

A défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat res-

pensable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 € (ou 5 € pour le salarié relevant du régime local d'Alsace Moselle).

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

L'annexe I « Dispositif frais de santé », est modifiée comme suit :

Le tableau est remplacé par le tableau fourni ci-après, en annexe I.

L'annexe III, « Options nationales du dispositif prévoyance », est modifiée comme suit :

Les parties signataires ont décidé d'introduire une nouvelle option nationale au dispositif prévoyance. Cette option intégralement financée par les employeurs permet d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours.

Cette option est ouverte exclusivement à la négociation locale. Elle ne peut pas être ouverte aux entreprises en souscription directe en dehors d'un accord local la prévoyant.

Le tableau de l'annexe III est remplacé par le tableau fourni ci-après, en annexe II. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

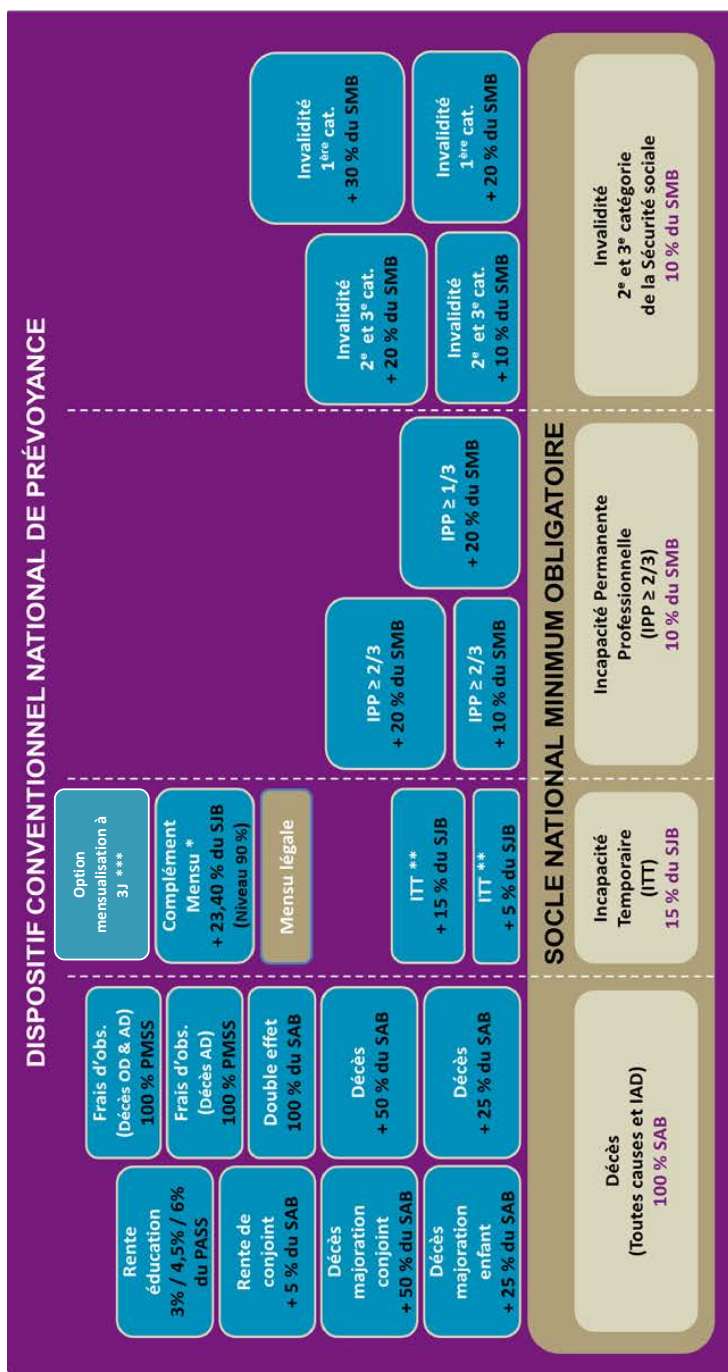
Annexe I
Dispositif frais de santé

Nature des risques	Remboursement régime de base		Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)			
	MSA hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Frais médicaux						
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) 170 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) 220 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) 220 % BR (CAS)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) 170 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) 220 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) 220 % BR (CAS)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) 170 % BR (CAS)	190 % BR (non CAS) 210 % BR (CAS)	190 % BR (non CAS) 210 % BR (CAS)
Sages-femmes	70 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	90 % à 100 %	100 % BR	120 % BR	180 % BR	180 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	–	–	Néant	15 € / 4 séances / an / bénéficiaire	30 € / 4 séances / an / bénéficiaire	30 € / 4 séances / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / an / bénéficiaire	30 € à 180 € / an / an / bénéficiaire	50 € à 200 € / an / an / bénéficiaire	50 € à 200 € / an / an / bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % à 70 %	35 % à 90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
PHARMACIE						
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	–	–	Néant	20 € / an / bénéficiaire	30 € / an / bénéficiaire	40 € / an / bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	–	–	Néant	20 € / an / bénéficiaire	30 € / an / bénéficiaire	40 € / an / bénéficiaire
HOSPITALISATION (CONVENTIONNE OU NON)						
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires	–	–	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾

				155 % BR (CAS)	155 % BR (CAS)	250 % BR (CAS)	250 % BR (CAS)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 %		100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-		100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	-	-	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	25 € / jour	30 € / jour	40 € / jour	75 € / jour pdt 60 jours maximum / an puis 25 € par jour
			Maternité	25 € / jour	55 € / jour	80 € / jour	80 € / jour
			Psychiatrie	25 € / jour	30 € / jour	40 € / jour	75 € / jour pdt 45 jours / an
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant		25 € / jour	35 € / jour	50 € / jour pdt 10 jours maximum / an puis 30 € par jour
Maternité ⁽³⁾	-	-	1/3 PMSS	100 % BR	1/3 PMSS	2/5 PMSS	2/5 PMSS
Frais de transport	65 %	65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	65 % à 90 %	65 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR + 150 € / an / bénéficiaire
Dentaire							
Soins Dentaires	70 %	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	100 % BR	200 % BR	225 % BR	250 % BR	250 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	125 % BR	125 % BR	125 % BR		
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	90 %	210 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 360 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 450 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 400 € / an / bénéficiaire	690 % BR
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base) [y compris implantologie pour les options 1, 2 et 3]	-	-	Néant	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	80 € / an / bénéficiaire	90 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	90 % à 100 %	125 % BR	160 % BR	230 % BR	300 % BR	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Optique							
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	90 %	455 % BR	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 150 €
2 verres simples classe (a) (5)	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 300 €	60 % / 90 % BR + 300 €	60 % / 90 % BR + 300 €
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 500 €	60 % / 90 % BR + 600 €	60 % / 90 % BR + 600 €	60 % / 90 % BR + 600 €
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 500 €	60 % / 90 % BR + 600 €	60 % / 90 % BR + 600 €	60 % / 90 % BR + 600 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 350 €	60 % / 90 % BR + 450 €	60 % / 90 % BR + 450 €	60 % / 90 % BR + 450 €

classe (b) (5)						
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 350 €	60 % / 90 % BR + 450 €	60 % / 90 % BR + 450 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 500 €	60 % / 90 % BR + 600 €	60 % / 90 % BR + 600 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	0 % ou 90 %	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	–	–	Néant	Néant	Néant	300 € / an / bénéficiaire
Prothèse hors dentaire						
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	100 % BR	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR	200 % BR	200 % BR	285 % BR + 200 € / an (fauteuil roulant)
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Légende : BR : Base de Remboursement TM : Ticket Modérateur CAS : Convention d'Accès aux Soins PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale FR : Frais Réels						
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)						
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)						
(3) Dans la limite des frais réellement engagés						
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles						
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries						
Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs						
Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries						
(5) Y compris forfait monture						

Options nationales du dispositif prévoyance



Légende :

SAB : Salaire Annuel Brut de référence. SMB : Salaire Mensuel Brut de référence. SIB : Salaire Journalier Brut de référence. ITT : Incapacité Temporaire de travail.

IPP : Incapacité Permanente Professionnelle. PASS / PMSS : Plafond Annuel / Mensuel de la sécurité Sociale.

OD : Ouvrant Droit.

AD : Ayant Droit.

IAD : Invalidité Absolue et Définitive.

Frais d'obs : Frais d'obsèques.

Double effet : capital complémentaire au capital décès, versé aux enfants à charge si le conjoint décède au cours de l'année suivant le décès de l'assuré.

Mensu : Mensualisation (maintien de salaire financé à 100 % par l'employeur).

* Le « complément mensualisation » vient compléter la deuxième période d'indemnisation à 66,66 % de la mensualisation.

** L'ITT à + 5 % ou à + 15 % est une ITT qui intervient en relais des obligations de mensualisation, donc à compter de l'expiration de la totalité des durées d'indemnisation dues au titre de la mensualisation.

*** Cette option intégralement financée par les employeurs permet d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours. Cette option est uniquement ouverte à la négociation locale. Elle ne pourra pas être ouverte aux entreprises en souscription directe.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160490-001216
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
