

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/02 DU 28 JANVIER 2017**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>85</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/02

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM])</b> : accord du 29 novembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....	4
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 29 novembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017 .....	6
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 29 novembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017 .....	8
<b>Bois de pin maritime (Gascogne)</b> : avenant n° 1 du 13 octobre 2016 à l'accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention .....	10
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie</b> : avenant n° 3 du 10 octobre 2016 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif aux frais de soins de santé .....	12
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 21 du 17 novembre 2016 relatif au régime des frais de soins de santé.....	19
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 22 du 17 novembre 2016 relatif au régime de prévoyance.....	26
<b>Cuisine (magasins prestataires de services)</b> : avenant n° 2 du 28 octobre 2016 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine ».....	32
<b>Panneaux à base de bois (industrie)</b> : adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective .....	35
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 17 novembre 2016 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	36
<b>Photographie (professions)</b> : avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance.....	48
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : avenant du 6 octobre 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	51
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 11 mars 1996 relatif à la création d'une commission paritaire et à son avenant n° 1.	57
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 1 <sup>er</sup> avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail et à ses avenants .....	58

<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 3 avril 2001 « loi Aubry II ».....	60
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 17 avril 2002 relatif au travail de nuit et à son avenant n° 1.....	62
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 28 avril 2004 relatif à la mise à la retraite.....	63
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords et à ses avenants.....	64
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 22 avril 2005 relatif aux astreintes .....	65
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 22 novembre 2013 relatif au temps partiel.....	66
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale et à son avenant n° 1 .....	67
<b>Sanitaire, social et médico-social</b> : adhésion par lettre du 16 décembre 2016 de NEXEM à l'accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle et à ses avenants.....	68
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 3-16 du 1 <sup>er</sup> décembre 2016 relatif aux salaires .....	69
<b>Textile (industrie)</b> : accord du 17 août 2016 relatif à la mise en conformité et au toilettage de dispositions conventionnelles (secteur ennoblement) .....	70
<b>Verre (industries de fabrication mécanique)</b> : accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP.....	79
<b>Vétérinaires (cabinets et cliniques)</b> : avenant n° 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 .....	83
<b>Vétérinaires (praticiens salariés)</b> : avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017 .....	84

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017  
(SEINE-ET-MARNE)**

NOR : ASET1750032M  
IDCC : 2609

Entre  
FFB IDF Est  
CAPEB IDF  
FFIE IDF Est  
SCOP IDF

D'une part, et

CFDT  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2016, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

**Article 1<sup>er</sup>**

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Echelon A..... 1 480 €  
Echelon B..... 1 560 €  
Echelon C ..... 1 670 €

Echelon D .....	1 880 €
Echelon E.....	2 075 €
Echelon F .....	2 415 €
Echelon G .....	2 680 €
Echelon H.....	2 910 €

## **Article 2**

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

## **Article 3**

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017  
(SEINE-ET-MARNE)  
NOR : ASET1750036M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre  
FFB IDF Est  
CAPEB IDF  
FFIE IDF Est  
SCOP IDF

D'une part, et

CFDT  
CFTC

D'autre part,

réunis en commission paritaire à Melun le 29 novembre 2016, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Indemnités de frais de transport*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

1<sup>re</sup> zone A.....1,50 €  
1<sup>re</sup> zone B.....1,95 €

2 <sup>e</sup> zone.....	2,65 €
3 <sup>e</sup> zone.....	4,30 €
4 <sup>e</sup> zone.....	5,45 €
5 <sup>e</sup> zone.....	7,10 €
6 <sup>e</sup> zone.....	8,50 €

## **Article 2**

### *Indemnités de trajet*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

1 <sup>re</sup> zone A.....	0,75 €
1 <sup>re</sup> zone B.....	1,95 €
2 <sup>e</sup> zone.....	2,90 €
3 <sup>e</sup> zone.....	4,45 €
4 <sup>e</sup> zone.....	5,15 €
5 <sup>e</sup> zone.....	6,60 €
6 <sup>e</sup> zone.....	7,50 €

## **Article 3**

### *Indemnité de repas*

Le montant journalier est de 9,80 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Dammarie-les-Lys, 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017  
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1750034M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre  
FFB IDF Est  
CAPEB IDF  
FFIE IDF Est  
SCOP IDF

D'une part, et

CFDT  
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par de décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'autre part ;

Et dans le respect des dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993 ;

Ainsi que du protocole d'accord Seine-et-Marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 Juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective Seine-et-Marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995 ;

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 29 novembre 2016, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

## Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvrier d'exécution :		
– position 1	150	1 478
– position 2	170	1 485
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 540
Niveau III Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 676
– position 2	230	1 810
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	1 970
– position 2	270	2 110

## Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs ; le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

## Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

**AVENANT N° 1 DU 13 OCTOBRE 2016**

**À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014 RELATIF À LA RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1750027M  
IDCC : 172

Entre  
UIRPM  
FIBA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
FNCB CFDT  
FG FO construction

D'autre part,  
il a été convenu et décidé ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne conviennent de modifier l'article 32.1 de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, comme suit :

« Article 32.1  
*Ouvriers*

La durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et suivant la durée de l'absence. Pendant une première période de 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 30 jours suivants il perçoit les 2/3 de cette rémunération.

ANCIENNETÉ (en années)	INDEMNISATION PAR PÉRIODE DE 12 MOIS <sup>(1)</sup>			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle	Maladie	A 90 % du salaire brut	A 66,66 % du salaire brut
1 à 6	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	30 jours	30 jours
6 à 11	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	40 jours	40 jours

ANCIENNETÉ (en années)	INDEMNISATION PAR PÉRIODE DE 12 MOIS <sup>(1)</sup>			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle	Maladie	A 90 % du salaire brut	A 66,66 % du salaire brut
11 à 16	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	60 jours	60 jours
21 à 26	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	80 jours	80 jours
31 et plus	1 <sup>er</sup> jour	6 <sup>e</sup> jour	90 jours	90 jours

(1) Les indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération.

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties 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. »

## Article 2

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

## Article 4

### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5

### *Adhésion*

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

## Article 6

### *Dénonciation, révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Gradignan, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

AVENANT N° 3 DU 10 OCTOBRE 2016

À L'AVENANT N° 38 DU 6 MAI 2013 RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1750025M

IDCC : 992

---

Entre

CNTF

CFBCT

FBHF

SNVD

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, réunis en commission paritaire, décident les mesures suivantes :

- modifications du tableau des garanties afin d'améliorer certaines garanties de remboursement ;
- maintien du taux de cotisation pour l'année 2017.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modifications du tableau des garanties*

L'article 3.1 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit :

« Article 3.1

Garanties

Tableau des garanties

	Grille de remboursements
FRAIS COUVERTS	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LA SECURITE SOCIALE
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE	
Frais de séjour, salle d'opération	200% BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésies (ADA), autres honoraires	CAS = 220% BR HORS CAS = 200% BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25€ par jour
Transport (accepté par la SS)	100% BR
Forfait hospitalier	100% des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur
ACTES MEDICAUX	
Consultation et visite de généraliste	CAS = 150% BR HORS CAS = 130% BR
Consultation et visite de spécialiste	CAS = 170% BR HORS CAS = 150% BR
Actes de chirurgie (ADC)	CAS = 170% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	HORS CAS = 150% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	CAS = 130% BR
Actes d'échographie (ADE)	HORS CAS = 110% BR
Kinésithérapeutes	100% BR
Autres auxiliaires médicaux	100% BR
Analyses	100% BR
PHARMACIE remboursée SS	
Pharmacie	100% BR
PHARMACIE Non remboursée SS	



<b>Vaccins anti-grippe et autres</b>	100% BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
<b>DENTAIRE</b>	
<b>Soins dentaires</b> (hors inlay et onlay)	100% BR
<b>Inlay et onlay</b>	330% BR
<b>Prothèses dentaires remboursées par la SS</b>	330% BR
<b>Inlay core et inlay core à clavettes</b>	330% BR
<b>Prothèses dentaires non remboursées par la SS</b>	250% BR
<b>Orthodontie acceptée par la SS</b>	200 % BR
<b>Orthodontie refusée par la SS</b>	200 %BR
<b>ACTES DENTAIRE HORS NOMENCLATURE</b>	
<b>Parodontologie</b>	Crédit de 200€ par année civile
<b>Pose chirurgicale de l'implant</b>	800 € par acte limité à 3 actes par année civile
<b>ORTHOPEDIE - AUTRES PROTHESES</b>	
<b>Prothèses auditives</b>	100% BR + Crédit de 500 € par année civile
<b>Orthopédie</b> <b>Autres prothèses</b>	100% BR + Crédit de 500 € par année civile
<p align="center"><b>OPTIQUE</b></p> <p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à un an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue.</p>	
<b>Monture</b>	RSS + 100 €
<b>Verres</b>	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre
<b>Lentilles acceptées par la SS</b>	100% BR + Crédit de 160 € par année civile
<b>Lentilles refusées par la SS</b>	Crédit de 160 € par année civile

Chirurgie réfractive	Crédit de 1 000 € par année civile
MATERNITE et ADOPTION	
Allocation Naissance	250 € par enfant
CURE THERMALE Acceptée par la SS	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
ACTES HORS NOMENCLATURE	
<p>Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)</p> <p><u>Pour le seul salarié :</u></p> <p>Du fait de l'exercice des métiers de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles, <u>prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé</u></p>	<p>Crédit de 110 € par année civile</p> <p>Prise en charge par le <b>fonds social dédié du régime</b> jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible)</p> <p>Cette garantie s'applique, pour tout nouvel acte, dès lors que le crédit de 110€ par année civile est entièrement consommé. (*)</p>
ACTES DE PREVENTION	
Détartrage annuel complet sus et sous gingival	100% BR
Vaccin anti grippe non remboursé par la SS	100 % BR
Vaccin DTP et rubéole	100 % BR
<p><u>Pour le seul salarié :</u></p> <p>Dans la cadre de la mise en œuvre d'actions de prévention pilotées par la commission paritaire nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers</p>	<p>Prise en charge par le <b>fonds de prévention</b> du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée Prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les Troubles Musculo-Squelettiques) organisée par l'ENSMV<sup>1</sup> (**) (dans la limite des places disponibles)</p>

<sup>1</sup> Ecole Nationale Supérieure des Métiers de la Viande

(\*) Le document à remplir et à retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet [www.sante-boucherie.fr](http://www.sante-boucherie.fr) et devra obligatoirement être accompagnée de toutes les pièces justificatives.

(\*\*) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : [formation@boucherie-france.org](mailto:formation@boucherie-france.org)

## Grille optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	110 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	110 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	110 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	110 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	110 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté		Sphérique	de -4 à +4	130 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	130 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150 €

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	110 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	110 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	110 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	110 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	110 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	130 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	150 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	130 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150 €

#### Définitions

SS : sécurité sociale.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

FR : frais réels.

RSS : remboursement sécurité sociale.

€ : euros.

CAS : contrat d'accès aux soins.

## Article 2

### Cotisations

L'alinéa 3 de l'article 6 de l'avenant n° 38 du 06 mai 2013 est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement de frais de soins de santé" est mensuelle et fixée pour l'année 2017 à :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	40 €
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	24 €

Les autres dispositions prévues par l'article 6 demeurent inchangées.

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 10 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

**AVENANT N° 21 DU 17 NOVEMBRE 2016**  
**RELATIF AU RÉGIME DES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

NOR : ASET1750029M  
IDCC : 1747

Entre  
FEBPF  
GITE

D'une part, et

FGTA FO  
CSVF CFTC  
FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'avenant*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie ont souhaité modifier les tarifs et les garanties de frais de soins de santé définies par l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011. Les évolutions mises en œuvre respectent les exigences légales d'un contrat solidaire et responsable.

**Article 2**

*Modifications*

Les articles suivants de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie sont modifiés selon les modalités décrites par le présent avenant :

- article 128.1 « Garanties » ;
- article 130 « Cotisations » ;
- article 133.1 « Salarié ».

**128.1. Garanties**

A compter de la date d'effet du présent avenant le tableau des garanties du régime conventionnel figurant à l'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est le suivant :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
▪ Frais de séjour	130% de la BR	
▪ Actes de chirurgie (ADC)	250% de la BR Médecins adhérents CAS	
▪ Actes d'anesthésie (ADA)	200% de la BR Médecins NON adhérents CAS	
▪ Autres honoraires		
▪ Chambre particulière	28,00 € par jour	
▪ Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
▪ Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35,00 € par jour	
<b>Transport remboursé SS</b>	100% de la BR	
<b>Actes médicaux</b>		
▪ Généralistes (Consultations et visites)	100% de la BR	
▪ Spécialistes (Consultations et visites)	100% de la BR	
▪ Actes de chirurgie (ADC)	100% de la BR	
▪ Actes techniques médicaux (ATM)		
▪ Actes d'imagerie médicale (ADI)	100% de la BR	
▪ Actes d'échographie (ADE)		
▪ Auxiliaires médicaux	100% de la BR	
▪ Analyses	100% de la BR	
<b>Actes médicaux non remboursés SS</b>		
▪ Chirurgie réfractive des yeux (Myopie, Presbytie, Astigmatisme et Hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7% du PMSS par œil	
<b>Pharmacie remboursée SS</b>		
▪ Pharmacie	100% de la BR	
<b>Pharmacie non remboursée SS</b>		
▪ Contraceptifs (pilules et patchs) non remboursés par la SS et patchs anti-tabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS	
<b>Dentaire</b>		
▪ Consultation de dépistage gratuite en 2017		
▪ Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)	100% de la BR	
▪ Inlay simple, Onlay	100% de la BR	
▪ Prothèses dentaires remboursées par la SS	200% de la BR	
▪ Inlay core	200% de la BR	
▪ Prothèses dentaires non remboursées par la SS (2)	110% de la BR	
▪ Orthodontie acceptée par la SS	180% de la BR	
▪ Orthodontie refusée par la SS	110% de la BR	
<b>Prothèses non dentaires (acceptées SS)</b>		
▪ Prothèses auditives	100% de la BR plus	
▪ Orthopédie & autres prothèses	crédit annuel par bénéficiaire de 1000,00 €	

<b>Optique</b> : Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La période de renouvellement de l'équipement est réduite à un an pour les mineurs ainsi que pour les adultes est réduite à un an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue.	
▪ <b>Monture</b>	100% de la BR plus 2,5% du PMSS par bénéficiaire
▪ <b>Verres</b>	100% de la BR plus montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (4)
▪ <b>Lentilles acceptées par la SS</b>	100% de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5% du PMSS
▪ <b>Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)</b>	Crédit annuel par bénéficiaire de 7% du PMSS
<b>Cure thermique (acceptée SS)</b>	
▪ <b>Frais de traitement et honoraires</b>	Néant
▪ <b>Frais de voyage et hébergement</b>	Néant
<b>Maternité</b>	
▪ <b>Naissance d'un enfant déclaré</b>	100,00 €
<b>Médecines hors nomenclature</b>	
▪ <b>Acupuncture, chiropractie, ostéopathie</b>	30,00 € par acte, limité à 4 actes par année civile.
<b>Actes de prévention</b> conformément aux dispositions du décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005 (3)	100% de la BR

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

CAS : contrat d'accès aux soins.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

– prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;

– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) Liste des actes de préventions :

a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans.

b) Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival effectué en 2 séances maximum.

c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans.

d) Dépistage de l'hépatite B.

e) Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

(i) Audiométrie tonale ou vocale ;

(ii) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;

(iii) Audiométrie vocale dans le bruit ;

(iv) Audiométrie tonale et vocale ;

(v) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;

f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ;

g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées :

(i) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

(ii) Coqueluche : avant 14 ans ;

(iii) Hépatite B : avant 14 ans ;



- (iv) BCG : avant 6 ans ;
- (v) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- (vi) *Haemophilus influenzae* B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
- (vii) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.
- (4) Grille optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2.5% du PMSS
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	2.5% du PMSS
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	2.5 % du PMSS
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2.5% du PMSS
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	2.5% du PMSS
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	2.5% du PMSS
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	2.5% du PMSS

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2.5% du PMSS
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	2.5% du PMSS
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2.5% du PMSS
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	2.5% du PMSS
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	2.5% du PMSS
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	2.5% du PMSS

L'article 130 « Cotisations » est modifié comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

#### « Article 130

##### *Cotisations*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour l'année 2017, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

COTISATIONS <sup>(1)</sup>	PARTICIPATION patronale	PARTICIPATION salariale	MONTANT TOTAL
Salarié Régime général de la sécurité sociale	0,482	0,458	0,94
Salarié Régime local Alsace-Moselle	0,284	0,276	0,56
Ayants droit Régime général de la sécurité sociale		1,68	1,68

COTISATIONS <sup>(1)</sup>	PARTICIPATION patronale	PARTICIPATION salariale	MONTANT TOTAL
Ayants droit Régime local Alsace-Moselle		0,92	0,92
(1) Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

L'article 133.1 « Salarié » sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant. Les modifications concernent un changement des taux de cotisation, et l'insertion d'un nouveau paragraphe portant sur la « solidarité intergénérationnelle ».

#### « Article 133.1

##### *Salarié*

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations du Pôle emploi ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Pour l'année 2017, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après :

COTISATIONS <sup>(1)</sup>	MONTANT TOTAL
Adulte Régime général de la sécurité sociale	1,20 %
Adulte Régime local Alsace-Moselle	0,70 %
Enfant Régime général de la sécurité sociale	0,73
Enfants Régime local Alsace-Moselle	0,38
(1) Exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.	

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'article 133.1 « Salarié » est complété comme suit :

« A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la période de portabilité pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs – la cotisation est de 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 130 du présent régime. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur, durée et révision*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé 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 nouvel accord.

### **Article 4**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

**AVENANT N° 22 DU 17 NOVEMBRE 2016**  
**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1750030M  
IDCC : 1747

---

Entre  
FEBPF  
GITE

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'avenant*

Les parties conviennent de modifier les niveaux de garanties et les cotisations du régime prévoyance des salariés cadres et non cadres de la convention collective des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie, visés dans les articles ci-après, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les modifications sont applicables aux sinistres survenant après cette date.

**Article 2**

*Modifications*

Le présent avenant modifie différents articles de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Non-cadres (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947) :

- article 120.1.3 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 120.1.4 « Garantie invalidité » ;
- article 120.2 « Cotisations ».

Cadres (cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 et techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 *bis* de la convention précitée) :

- article 121.1.4 « Garantie incapacité » ;
- article 121.1.5 « Garantie invalidité » ;
- article 121.2 « Cotisations ».

L'article 120.1.3 sera désormais rédigé comme suit :

« Article 120.1.3

*Garantie incapacité de travail*

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 72,5 % du salaire de référence jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. »

L'article 120.1.4 sera désormais rédigé comme suit :

« Article 120.1.4

*Garantie invalidité*

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	43,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	48,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	72,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Est considéré comme invalide le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1<sup>re</sup> catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;

- en 3<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

L'article 120.2 sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

#### « Article 120.2

##### *Cotisations*

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	EMPLOYEUR TA-TB	SALARIÉ TA-TB
Décès	0,103	0,036
Rente éducation	0,043	0,017
Allocation obsèques	0,007	0,003
Incapacité de travail	0,000	0,311
Invalidité	0,690	0,000
Total	0,843	0,367

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

L'article 121.1.4 « Garantie incapacité de travail » sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

#### « 121.1.4. Garantie Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 87,5 % du salaire de référence jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale. »

L'article 121.1.5 « Garantie invalidité » sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

#### « Article 121.1.5

##### *Garantie invalidité*

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 %	49,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %	82,5 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1<sup>re</sup> catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.



Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. »

L'article 121.2 « Cotisations » sera rédigé comme suit à compter de la date d'effet du présent avenant :

#### « Article 121.2

##### *Cotisations*

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 2,05 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 1,297 % pour l'employeur et 1,223 % pour le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,300	0,488	–	0,461
Incapacité de travail	0,250	0,345	–	0,325
Invalidité	0,500	0,464	–	0,437
Total	2,05	1,297	–	1,223

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur, durée et révision*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant 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 nouvel accord.

### **Article 4**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE A USAGE DOMESTIQUE**

---

**AVENANT N° 2 DU 28 OCTOBRE 2016**

**RELATIF AU CQP « CONCEPTEUR VENDEUR DE CUISINE »**

NOR : ASET1750021M

IDCC : 2754

Entre

SNEC

D'une part, et

CSFV CFTC

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Reconnaissance du CQP*

La CPN en date du 17 novembre 2011 a validé la création du CQP suivant : « Concepteur vendeur de cuisine ».

La CPN en date du 28 octobre 2016 a renouvelé le CQP « Concepteur vendeur de cuisine ».

Ce CQP est prorogé jusqu'à rénovation de celui-ci.

Au moment de sa rénovation, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN après présentation d'un bilan des résultats du CQP et de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

## Article 2

### *CQP « Concepteur vendeur de cuisine »*

#### 1. Public :

- les salariés de la branche ;
- les jeunes sortant de la formation initiale et ayant au moins un niveau CAP/BEP (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception).

#### 2. Prérequis :

- motivation pour les métiers de la vente et de la conception ;
- maîtriser les savoirs de base ;
- avoir un projet professionnel validé dans la vente au particulier ou la conception par une expérience, à défaut par une évaluation en milieu de travail.

#### 3. Articulation :

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de concepteur vendeur de cuisine autour de 6 domaines de compétences :
  - travail d'équipe ;
  - accueil, l'écoute et la compréhension du client ;
  - techniques de vente ;
  - connaissance des produits ;
  - application de l'organisation du travail défini par l'employeur ;
  - conception d'un projet.
- d'un programme de formation composé de 2 blocs, pour une durée totale de 385 heures (soit 55 jours de formation, validation comprise, étendus sur une période de 6 mois à 12 mois) en centre de formation.

#### 4. Unités et modules :

Unité 1 : vente et conseil, 175 heures

Module : étude du marché et marketing (14 heures) :

- le marché de la cuisine ;
- les principes de marketing ;
- la méthodologie.

Module : technique de vente (140 heures) :

- accueil, découverte des besoins ;
- présentation des produits et des services ;
- présentation d'un projet personnalisé ;
- vente d'une prestation de services ;
- conseil et traitement des objections ;
- négociation ;
- conclusion ;
- communication.

Module : réglementation liée à la vente d'un projet de cuisine (7 heures) :

- droit de la consommation ;
- droit civil ;

- réglementation liée à l’octroi de la TVA à taux réduit ;
- documents types réglementaires ;

Module : connaissance de produit (14 heures) :

- les matériaux et les normes écoresponsables.

Unité 2 : étude technique, 196 heures

Module : conception technique (91 heures) :

- diagnostic et analyse technique de la pièce cuisine ;
- métrés ;
- électricité, ventilation, gaz ;
- fournitures, électroménager, accessoires ;
- sécurité et normes ;
- devis et plan technique.

Module : dessin appliqué à la cuisine (105 heures) :

- dessin technique ;
- conception assistée par ordinateur ;
- implantation ;
- élévation ;
- perspective ;
- décoration (ombre, couleur, décoration, texture...).

### **Article 3**

#### *Approbation des cahiers des charges pédagogiques*

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogique de ce CQP.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur de l’avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension de l’avenant*

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l’objet d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 28 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX A BASE DE BOIS**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 DÉCEMBRE 2016  
DE FG FO CONSTRUCTION À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750031M  
IDCC : 2089

---

Paris, le 13 décembre 2016.

*La fédération générale FO construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris, au  
ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente notre décision d'adhérer à la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000 (IDCC 2089).

Cette adhésion fait suite conformément à nos revendications et est motivée par la prise en compte de la suppression de la RAG dans l'avenant n° 1 du 11 mai 2016.

Nous adressons copie de ce courrier aux organisations patronales signataires, à la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, aux autres organisations syndicales de salariés ainsi qu'au ministère du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**

**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

**ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES**

**DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

NOR : ASET1750024M

IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord de branche est conclu en application 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.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

## **Article 2**

### *Annulation et suppression de la commission de validation paritaire de la branche*

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 19 avril 2006 relatif au dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical modifié par l'avenant du 24 mars 2011.

En effet conformément, à l'article L. 2232-22 du code du travail, les accords conclus en l'absence de délégué syndical par les représentants élus du personnel ne sont désormais transmis que pour information à la commission paritaire de branche. La commission de validation telle qu'elle avait été créée par l'accord collectif du 19 avril 2006 devient donc sans objet.

## **Article 3**

### *Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés*

DÉCISION UNILATÉRALE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL, L'AMÉNAGEMENT ET  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU SEIN DE L'ENTREPRISE \_\_\_\_\_

## **CHAPITRE PRÉLIMINAIRE**

### **1. Champ d'application**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter].

Il est rappelé que les cadres dirigeants répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositifs prévus.

### **2. Définition des différentes catégories de salariés**

#### **2.1. Salariés « non cadres »**

Cette catégorie est composée de salariés non cadres relevant des groupes 1, 2, 3, 4, 5, 5 C « article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 », ou 6 « article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Option :

#### **2.2. Salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif**

Cette catégorie est composée de salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif relevant au minimum du groupe 6 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, et de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.



### 2.3. [ou 2.2] Les [salariés non cadres et] cadres « autonomes »

Cette catégorie de salariés est composée :

- des cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable au sein de l’atelier, du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés, à savoir exerçant les métiers suivants dans l’entreprise :
- \_\_\_\_\_ [à compléter].

Option :

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Les salariés non cadres en forfait jours devront relever d’un groupe de classification à partir du groupe 4, et exercer une activité en toute autonomie, dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-diffusion et promotion, ainsi que les attachés de recherche clinique.

### 2.4. [ou 2.3] Cadres dirigeants, au sens de l’article L. 3111-2 du code du travail

Au sein de la société \_\_\_\_\_ [à compléter], sont considérés comme cadre dirigeant les salariés relevant au moins du groupe \_\_\_\_\_ [à compléter] de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

La qualité de cadre dirigeant doit nécessairement figurer dans le contrat de travail des salariés, ou dans un avenant à ce dernier.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### PRINCIPES GÉNÉRAUX DE DURÉE DU TRAVAIL

#### 3. Définition de la durée de travail effectif, temps de pause et de repos

##### 3.1. Définition du temps de travail

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-1 du code du travail, la notion de durée de travail effectif s’entend du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-2 du code du travail, il est aussi rappelé que « le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l’article L. 3121-1 sont réunis ».

##### 3.2. Définition du temps de pause

Les temps de pause ne constituent et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l’entreprise, pendant lequel l’exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Les modalités de prise du temps de pause sont déterminées par l’entreprise qui veillera à respecter l’article 22 e des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique sur la demi-heure de repos payée lorsque les salariés travaillent en travail posté de façon ininterrompue pendant une durée supérieure à six heures.

#### 4. Durées maximales de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Il est rappelé qu'en l'état actuel des dispositions légales et réglementaires, les durées maximales de travail, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22 du code du travail) ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures (art. L. 3121-20 du code du travail) ;
- la durée quotidienne ne peut excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales (art. L. 3121-18 du code du travail).

## CHAPITRE II

### MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

#### 5. Organisation du temps de travail en heures par l'octroi de jours de repos sur l'année

##### 5.1. Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter] « non cadres » [éventuellement et cadres « intégrés »] tels que définis aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

##### 5.2. Décompte du temps de travail dans un cadre annuel

La durée du travail applicable à cette catégorie de personnel ne pourra pas excéder 1 607 heures par an incluant l'accomplissement de la journée de solidarité.

Afin d'atteindre un horaire hebdomadaire moyen égal à 35 heures, les salariés bénéficieront de jours de réduction du temps de travail (JRTT) tels que définis ci-dessous, par an, pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année, en contrepartie des heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ces jours de repos seront accordés au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise sur la période concernée.

L'entreprise peut adapter la durée du travail hebdomadaire prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif mentionné à l'article 5.3.2.

Les salariés effectueront \_\_\_\_\_ [à compléter] heures hebdomadaires de temps de travail effectif. Cette base de référence s'appliquera aux salariés à temps plein.

En cas de changement de la durée ou de l'horaire de travail, les salariés seront avisés par l'employeur dans un délai minimal de 10 jours calendaires selon les modalités définies par l'entreprise.

### 5.3. Octroi de jours de repos dits « JRTT »

#### 5.3.1. Acquisition des JRTT

##### Détermination du nombre de JRTT

Il est rappelé que le mode de calcul du nombre de JRTT retenu est le suivant :

##### Exemple de calcul

NOMBRE DE semaines travaillées	B Temps de travail hebdomadaire	C Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures par semaine	D Heures à convertir en jours	E Temps moyen quotidien
A	B	C = B - 35 heures	D = A x C	E = B / 5
47 Semaines (le nombre de semaines peut diminuer selon le nombre de semaines de congés payés)	39 heures	4 heures	188 heures	7,8 heures
	38 heures	3 heures	141 heures	7,6 heures
	37 heures	2 heures	94 heures	7,4 heures
	36 heures	1 heure	47 heures	7,2 heures
<p>Exemple de calcul :</p> <p>Pour 37 heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à 2 heures par semaine. [à compléter selon la colonne C du tableau].</p> <p>Pour cinq semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :</p> <p>47 semaines [à compléter selon la colonne A du tableau] (semaines théoriquement travaillées) x 2 heures [à compléter selon la colonne C du tableau].</p> <p>= 94 heures par an [à compléter selon la colonne D du tableau]</p> <p>La durée quotidienne de travail est égale à :</p> <p>37 heures [à compléter selon la colonne B du tableau] / 5 j</p> <p>= 7,4 heures par jour [à compléter selon la colonne E du tableau]</p> <p>Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année 2017 [à compléter : année d'application de la décision unilatérale] est égal à :</p> <p>94 heures annuelles [à compléter selon la colonne D du tableau] / 7,4 heures quotidiennes [à compléter selon la colonne E du tableau]</p> <p>= 12,7 jours arrondis à 13 jours.</p>				

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à \_\_C\_\_ heures par semaine.

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :

\_\_\_A\_\_\_ [à compléter] semaines (semaines théoriquement travaillées) x \_\_\_C\_\_\_

= \_\_\_D\_\_\_ [à compléter] heures annuelles

La durée quotidienne de travail est égale à :

\_\_\_B\_\_\_ / 5 j

= \_\_\_E\_\_\_ heures par jour

Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année \_\_\_\_\_ [à compléter] est égal à :

\_\_\_D\_\_\_ [à compléter] heures annuelles/ \_\_\_E\_\_\_ heures quotidiennes

= \_\_\_\_\_ [à compléter] jours arrondis à \_\_\_\_\_ jours.

Ce nombre de JRTT correspond à une année complète de travail pour un salarié à temps plein.

##### Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Les JRTT peuvent être pris dès le début de la période et feront l'objet d'une régularisation en cas de

départ en cours d'année ou de longue absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

### 5.3.2. Prise des « JRTT »

#### Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

#### Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_\_ [à compléter] jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an.
- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »). Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leurs prises afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

#### Prise sur l'année civile

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

### 5.3.3. Rémunération et suivi des « JRTT »

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien du salaire.

Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie ou sur l'outil de suivi informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

### 5.4. Définition du temps de repos

En application de l'article L. 3131-1 du code du travail, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues ci-dessus.

### 5.5. Impact des absences et des arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée *pro rata temporis*.

En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affectés un nombre de JRTT au prorata du nombre d'heures de travail effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence suivantes assimilées à du temps de travail effectif n'ont pas d'incidence sur les droits à JRTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;

- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;
- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Toutes les autres périodes d'absence (maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction proportionnelle du nombre de JRTT. Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur l'année civile. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie, si le solde de RTT s'avérait positif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié examineront ensemble les modalités éventuelles d'un report à l'issue de cette période ou du versement d'une indemnité compensatrice.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent proportionnellement les droits à des jours de repos des salariés (du fait de l'absence d'heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine). Par conséquent, cette absence de JRTT ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

## 5.6. Heures supplémentaires. – Déclenchement

### Seuil annuel

Le temps de travail de ces salariés est comptabilisé à la fin de chaque année civile, afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la limite annuelle de 1 607 heures par an, dans le respect du contingent annuel légal de 220 heures par an.

### Contreparties

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur la période de référence annuelle feront l'objet :

- [Soit] d'une majoration de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, pour les 8 premières heures et au-delà à 50 %.

Option : l'entreprise peut faire le choix du paiement des heures supplémentaires ou d'un repos compensateur de remplacement :

- soit d'un repos compensateur de remplacement \_\_\_\_\_ [compléter : préciser les conditions de demande de prise d'un repos compensateur – exemple : Le repos compensateur peut être pris à la demande expresse du salarié. Il est convenu que ces RCR pourront être pris par journée et demi-journée au choix du salarié. Par ailleurs, pour la prise de son repos, le salarié devra adresser une demande écrite à son responsable hiérarchique via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise au moins 7 jours avant la date souhaitée du repos].

## 5.7. Horaire collectif de travail [article optionnel : si l'entreprise souhaite mettre en place un horaire collectif]

L'horaire de travail hebdomadaire est réparti sur cinq jours, du lundi au vendredi.

De façon exceptionnelle, il pourra être demandé à certains salariés de venir travailler le samedi notamment \_\_\_\_\_ [à compléter – exemple : lorsqu'une intervention technique doit être réalisée en dehors de toute période de production...].

L'horaire collectif est affiché par la direction dans les conditions prévues à l'article D. 3171-1 du code du travail.

Ces horaires prévoient des plages variables d'arrivée et de départ qui seront fixées dans un règlement d'horaires variables distinct des présentes dispositions.

## 6. Salariés à temps partiel

### 6.1. Statut du salarié à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à la durée légale de travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes dispositions que les salariés à temps plein, sous réserve de dispositions légales spécifiques.

### 6.2. Durée du travail des salariés à temps partiel. – Heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue à son contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires potentiellement réalisables est porté au tiers de la durée du travail contractuelle.

Les heures complémentaires éventuellement réalisées dans la limite de l'article L. 3123-20 du code du travail feront l'objet d'une rémunération majorée de 25 %.

## 7. Organisation du temps de travail en forfait annuel jours

### 7.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés ayant la qualité de salariés non cadres et cadres « autonomes », tels que définis à l'article 2.3 des présentes dispositions [commentaire : il est possible de prévoir que seuls les cadres autonomes (et non les salariés « autonomes ») peuvent bénéficier des conventions de forfait en jours]. Dans l'entreprise, les salariés concernés sont :

– \_\_\_\_\_ [métiers à lister].

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc exclusivement à la journée travaillée.

### 7.2. Durée annuelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer ces dispositions prévoyant un forfait de 218 jours maximum avec cinq semaines de congés payés directement au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Néanmoins, l'entreprise peut adapter la durée du travail annuel prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif ci-dessous.

Exemple de calcul avec un forfait de 218 jours travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

= 228 jours

228 jours – forfait jours (ex. 218 jours) = \_\_\_\_ (ex : 10 JRTT [à vérifier selon les années])

Les parties conviennent que la durée de travail des salariés visés à l'article 7.1.1 des présentes dispositions est égale à \_\_\_\_\_ [à compléter] jours par année civile.

### 7.3. Octroi de jours de repos ou « JRTT »

#### 7.3.1. Nombre de JRTT

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré (cf. tableau ci-dessus).

Exemple de calcul :

En 2017, pour un forfait jours de 218 jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à 11 jours.

En \_\_\_\_ [à compléter], pour un forfait jours de \_\_\_\_ [à compléter] jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à \_\_\_\_ [à compléter] jours.

Ce nombre est défini pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année.

#### 7.3.2. Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### 7.3.3. Prise des JRTT

##### Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

##### Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_ jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an ;
- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »).

Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leur prise afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

##### Prise sur l'année civile

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice. L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des jours de repos soient pris sur l'année civile.

#### 7.4. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés sous forfait jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé. La prise de JRTT est neutre sur la rémunération qui est maintenue.

#### 7.5. Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le dispositif susvisé sera précisé dans une convention individuelle de forfait en jours conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessus.

Les termes de cette convention rappelleront notamment les principes édictés dans la présente décision unilatérale et comporteront les mentions exigées conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.



## 7.6. Impact des absences et arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au prorata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos forfaitaire. Il en va ainsi notamment pour :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;
- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Toutes les autres périodes d'absence (exemple : maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction d'autant du nombre jours restant à travailler du forfait en jours. Le nombre de jours de repos sera recalculé en conséquence.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent d'autant le forfait en jour restant à travailler sur l'année. L'impact que ce nouveau forfait en jours peut avoir sur les jours de repos, ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

## 7.7. Forfaits jours réduits

Si des salariés étaient amenés à travailler un nombre de jours inférieurs au forfait défini pour les salariés à temps plein, un avenant spécifique serait alors mis en place en accord avec les intéressés.

Le forfait jour sera recalculé proportionnellement à la durée du travail de l'intéressé. Le nombre de jours non travaillés sera recalculé en conséquence.

Exemple de calcul avec un forfait réduit à 80 % de 218 jours travaillés :

$$218 \text{ jours} \times 80 \% = 174 \text{ jours}$$

Calcul des jours non travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

$$= 228 \text{ jours}$$

$$\text{Les jours non travaillés} = 228 \text{ jours} - 174 \text{ jours} = 54 \text{ jours}$$

La rémunération est lissée et correspond à 80 % de la rémunération à temps plein.



## 7.8. Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait jour bénéficient de 13 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail et de 48 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans ces limites, sous le contrôle de l'employeur.

## 7.9. Contrôle du nombre de jours travaillés

### Suivi individuel et contrôle

Le nombre de jours travaillés est décompté selon le système de gestion des temps et des activités en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce système permet de garantir en outre le suivi de :

- la date et le nombre de jours travaillés ;
- la date et le nombre de jours de repos ;
- le positionnement de ces jours.

### Entretien individuel annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, un entretien individuel annuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur :

- sa charge de travail son organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié pourra indiquer à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa charge de travail excessive. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié aura aussi la possibilité à tout moment de saisir son supérieur hiérarchique ou son employeur en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur organisera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

## 7.10. Droit à la déconnexion

Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur, dans une charte, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent selon les modalités fixées par l'article L. 2242-8, alinéa 7, du code du travail.

## CHAPITRE III

### ENTRÉE EN VIGUEUR

## 8. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le \_\_\_\_\_ .

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

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

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE**

---

AVENANT N° 4 DU 6 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750022M

IDCC : 3168

Entre

FNP

D'une part, et

FS CFDT

UNSA spectacle

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Taux de cotisation*

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

*Taux de cotisation*

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

*a) Personnel non cadre*

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/TB (répartie à hauteur du 0,40 % TA/TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/TB pour le salarié).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce taux de 0,80 % TA/TB sera appelé à hauteur de 80 % (hors cotisation OCIRP). Soit 0,68 % TA/TB (répartie à hauteur du 0,35 % TA/TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TA/TB pour le salarié).

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE DU SALARIÉ		TOTAL	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,14	0,14	0,00	0,00	0,14	0,14
Incapacité	0,00	0,00	0,22	0,22	0,22	0,22
Invalidité IPP	0,03	0,03	0,05	0,05	0,08	0,08
Total (hors OCIRP)	0,17	0,17	0,27	0,27	0,44	0,44
OCIRP – Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
OCIRP – Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,35	0,35	0,33	0,33	0,68	0,68

#### *b) Personnel cadre*

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur du 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 12 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,42 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,10 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,32 % TB pour le salarié).

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE DU SALARIÉ		TOTAL	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,45	0,01	0,00	0,04	0,45	0,05
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,04	0,57	0,06
Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors OCIRP)	1,21	0,03	0,00	0,10	1,21	0,13
OCIRP – rente éducation	0,21	0,05	–	0,16	0,21	0,21
OCIRP – rente de conjoint	0,08	0,02	–	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,10	0,00	0,32	1,50	0,42

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux, et à minima, la suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

## **Article 2**

### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le présent avenant sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

AVENANT DU 6 OCTOBRE 2016  
À L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750023M  
IDCC : 2098

---

Entre  
ANCR  
FIGEC  
SIST  
CNET  
SNPA  
SORAP  
SP2C  
SYNAPHE

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
CSFV CFTC  
FEC FO  
F3C CFDT  
FSE CGT

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles, plus spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Lors de la CPNEFP du 13 septembre 2016, il a été décidé paritairement de reconduire ces contributions conventionnelles.

Le présent avenant a pour objet d'entériner cette décision par un avenant selon les dispositions ci-après.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannerisés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d’autres circuits de distribution ;



- les actions d’optimisation linéaire : actions dont l’objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l’industriel pour lequel l’action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l’activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d’enquête civile, entrent dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d’éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l’activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l’activité d’enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d’application de la réglementation LSI visé par l’article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L’activité d’enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d’une demande spécifique, tous moyens d’investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d’une personne physique.

L’interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d’enquête civile.

## Article 2

### *Participation au développement de la formation professionnelle continue*

#### Article 2.1

##### *Contribution légale à la formation professionnelle continue*

Les entreprises sont légalement tenues de verser tous les ans, à l’OPCA désigné par la branche, une contribution pour le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est répartie comme suit :

*(En pourcentage.)*

	ENTREPRISES DE 1 à 9 salariés	ENTREPRISES DE 10 à 49 salariés	ENTREPRISES DE 50 à 299 salariés	ENTREPRISES DE 300 salariés et plus
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Total	0,55	1	1	1

Des critères de prise en charge seront définis par les partenaires sociaux réunis en section professionnelle paritaire, à l’aide des informations techniques et financières fournies par l’OPCA désigné.

## Article 2.2

### *Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue*

Au regard des besoins de formation et de professionnalisation des salariés de la branche, dans le but d'assurer leur employabilité et de renforcer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident, à titre expérimental, de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est de :

	ENTREPRISES DE 1 à 9 salariés	ENTREPRISES DE 10 à 49 salariés	ENTREPRISES DE 50 à 299 salariés	ENTREPRISES DE 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,10 %

La part conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises. Elle est gérée par la section professionnelle paritaire, conformément aux axes définis par la CPNEFP dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de favoriser l'utilisation de la part conventionnelle au maintien d'une politique active des entreprises dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supra légale, sera par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés notamment au travers du plan de formation.

Cette contribution conventionnelle ayant notamment pour objet le développement de la formation professionnelle continue au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la collecte de l'année 2017 (assise sur la masse salariale 2016).

Il est en outre expressément rappelé le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux des enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet d'une révision par les partenaires sociaux après analyse des bilans annuels présentés par l'OPCA désigné et de ses préconisations.

A défaut de révision possible des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

## Article 3

### *Répartition globale des fonds*

Les taux globaux de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En pourcentage.)

		ENTREPRISES de 1 à 9 salariés	ENTREPRISES de 10 à 49 salariés	ENTREPRISES de 50 à 299 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	–	0,15	0,20	0,20
	FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
	CPF	–	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle		0,40	0,20	0,10	0,10
Total		0,95	1,20	1,10	1,10

#### **Article 4**

##### *Modalités de versement des fonds*

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle sont versés par les entreprises visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

#### **Article 5**

##### *Durée du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application d'un an, soit pour la collecte 2017, date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer.

Le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE et il en sera demandé l'extension aux services du ministre du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE**  
**DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 11 MARS 1996 RELATIF À LA CRÉATION  
D'UNE COMMISSION PARITAIRE ET À SON AVENANT N° 1

NOR : ASET1750038M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord instituant la commission paritaire de branche du 11 mars 1996 (agréé le 15 août 1996 et étendu le 5 mai 2015) et son avenant n° 1.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**

**MISE EN ŒUVRE DE LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR L'AMÉNAGEMENT  
ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

Brochure n° 3116

**Conventions collectives nationales**

IDCC : 413. – **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

---

Brochure n° 3198

**Convention collective nationale**

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,  
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 1999 RELATIF À LA CRÉATION D'EMPLOIS  
PAR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET À SES AVENANTS

NOR : ASET1750043M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à  
la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai  
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1<sup>er</sup> avril 1999 (agréé le 25 juin 1999 et étendu le 4 août 1999) et ses avenants.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

Accord professionnel

**MISE EN ŒUVRE DE LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR L'AMÉNAGEMENT  
ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

IDCC : 413. – **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

---

Brochure n° 3198

Convention collective nationale

IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,  
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 3 AVRIL 2001 « LOI AUBRY II »

NOR : ASET1750044M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à  
la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai  
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif – loi Aubry II du 3 avril 2001 (agréé le 11 juillet 2001).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*



**Accord professionnel**  
**MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT**  
**DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 17 AVRIL 2002 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT  
ET À SON AVENANT N° 1  
NOR : ASET1750045M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (agréé le 23 juin 2003 et étendu le 3 février 2004) et son avenant n° 1.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**MISE À LA RETRAITE DANS LA BRANCHE SANITAIRE,**  
**SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 28 AVRIL 2004 RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE  
NOR : ASET1750046M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à la retraite du 28 avril 2004 (agréé le 9 août 2004 et étendu le 13 décembre 2004).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**

**CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS CONCLUS  
DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE  
À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 18 FÉVRIER 2005 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION  
DES ACCORDS ET À SES AVENANTS

NOR : ASET1750047M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2005-3 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords (agréé et étendu le 6 avril 2005) et ses avenants.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**ASTREINTES DANS LA BRANCHE SANITAIRE,**  
**SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 22 AVRIL 2005 RELATIF AUX ASTREINTES

NOR : ASET1750048M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14. rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord n° 2005-04 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes du 22 avril 2005 (agréé le 23 octobre 2006 et étendu le 7 décembre 2006).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**TRAVAIL À TEMPS PARTIEL,**  
**DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2013 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1750035M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013 (agréé le 18 avril 2014 et étendu le 19 juin 2014).

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**

**MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE  
DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE  
À BUT NON LUCRATIF**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 23 AVRIL 2015 RELATIF À LA MISE À DISPOSITION  
DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE ET À SON AVENANT N° 1

NOR : ASET1750039M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à  
la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai  
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale du 23 avril 2015 (agréé le 31 juillet 2015 et étendu le 4 février 2016) et son avenant n° 1.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 DÉCEMBRE 2016  
DE NEXEM À L'ACCORD DU 7 MAI 2015 RELATIF À LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE ET À SES AVENANTS

NOR : ASET1750033M

Paris, le 16 décembre 2016.

*NEXEM, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ; bureaux : 3, rue au Maire, 75003 Paris, à  
la direction générale du travail, direction des relations et des conditions de travail, 39-43, quai  
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Monsieur le directeur général,

Notre organisation, issue du rapprochement de la FEGAPEI et du SYNEAS, vous informe, par la présente, et conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail, de son adhésion à l'accord de branche suivant :

Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 (agréé le 31 juillet 2015 et étendu le 4 février 2016) et ses avenants.

Cette adhésion a été notifiée à l'ensemble des syndicats signataires de l'accord et de ses avenants ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans la branche, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail (cf. copies des courriers d'adhésion ci-jointes).

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

*Le président.*

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

AVENANT N° 3-16 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1750042M  
IDCC : 1261

Entre

SNAECSO

D'une part, et

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Valeur du point*

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa) est fixée à 53,80 € (cinquante-trois euros et quatre-vingts centimes).

Le présent accord tel que convenu entre les parties signataires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle et est le résultat d'une négociation annuelle menée en considération des exigences légales.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail. Il s'appliquera alors à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêt d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

(Suivent les signatures.)



**Accord collectif**  
**INDUSTRIE TEXTILE**  
**(secteur ennoblissement)**

ACCORD DU 17 AOÛT 2016  
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ ET AU TOILETTAGE DE  
DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES  
(SECTEUR ENNOBLISSEMENT)  
NOR : ASET1750049M

Entre  
UNITEX  
SETR

D'une part, et  
CMTE CFTC  
CFE-CGC chimie  
HACUITEX CFDT

D'autre part,  
il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de se substituer aux accords collectifs ci-après mentionnés qui ont fait l'objet d'une dénonciation par l'organisation syndicale patronale signataire (UNITEX) auprès de l'ensemble des organisations syndicales salariales signataires (fédérations CFTC – CMTE, CFDT, FO, CGT, CFE – CGC) par lettres recommandées avec accusé de réception datées des 18 mai 2015 et 29 mai 2015 :

- convention collective régionale du 11 décembre 1936 « Employés et techniciens en teinture apprêt, impression et autres manipulations sur textile et étoffe » ;
- accord collectif régional du 23 décembre 1936 « Ouvriers et teinture et apprêt » ;
- convention collective régionale du 7 octobre 1937 « ETAM en encollage, flotte et en chaîne » ;
- convention collective régionale du 7 octobre 1937 « Ingénieurs en encollage, flotte et en chaîne » ;
- convention collective régionale du 30 décembre 1938 « Ouvriers en impression sur étoffe » ;
- convention collective régionale du 27 février 1951 « Ouvriers, ETAM et cadres en teinture et apprêt » ;
- accord collectif régional du 15 septembre 1948 relatif à la prime d'infroissable ;
- accord collectif régional du 6 mai 1958 relatif à la retraite complémentaire des ETAM ;

- accord collectif régional du 27 avril 1959 relatif à la retraite complémentaire des Ouvriers ;
- accord collectif régional du 9 décembre 1960 relatif aux congés pour événements familiaux ;
- avenants des 13 avril 1961, 1<sup>er</sup> juin 1961, 18 janvier 1962 et 21 décembre 1961 à l'accord du 9 décembre 1960 relatif aux congés pour événements familiaux ;
- accord collectif régional du 25 avril 1967 relatif à l'indemnité dite « de sabot » ;
- accord collectif régional du 15 octobre 1968 relatif à la prévoyance « décès – chirurgie – hospitalisation » ;
- accord collectif régional du 5 décembre 1969 relatif au régime de prévoyance « assurance décès » ;
- accord collectif régional du 10 février 1970 relatif aux jours fériés, au travail du dimanche, aux équipes de nuit, à la majoration pour travail de nuit, au temps de pause de nuit et à l'indemnité de panier de nuit ;
- accord collectif régional du 21 septembre 1970 relatif au panier de jour et au temps de pause pour travail en équipe de jour ;
- accord collectif régional du 21 novembre 1972 relatif à la prime d'ancienneté.

Cette dénonciation intervient dans le cadre de la conclusion, au niveau national, d'un accord en date 19 décembre 2013 ayant pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres dans l'industrie du textile.

Cet accord organise un nouveau système de classification reposant sur des critères classant pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres. En conséquence, le nouveau système de classification ne comporte plus de coefficients hiérarchiques, le salarié étant désormais classé par un niveau et un échelon (salarié non cadre) ou des positions (salariés ingénieurs et cadres).

Cette nouvelle classification entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (avec une possibilité pour les entreprises de reporter la date d'application au 1<sup>er</sup> mai 2016).

Ces modifications structurelles du système de classification nécessitent une refonte des accords régionaux ennoblement afin de supprimer toute référence à la notion de coefficient et de procéder à une adaptation des accords au nouveau système de classification.

Dans un tel contexte, il a été décidé une mise en conformité des dispositions conventionnelles ainsi qu'un toilettage de ces dernières afin d'en assurer l'efficacité et la lisibilité.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application professionnel*

La présente convention conclue règle les rapports entre les entreprises textiles dont l'activité principale est la préparation, le blanchiment, la teinture, l'impression, les apprêts, l'application portant notamment sur des fibres, fils, tissus, articles en textile.

Y compris :

- l'impression sérigraphique sur toiles, bâches, textiles et vêtements ;
- la gravure pour impression sur étoffes ;
- l'imperméabilisation, l'enduction, le caoutchoutage ou l'imprégnation de vêtements.

Sont notamment concernées les entreprises dont le code NAF est le suivant : 13.30Z.

## **Article 1.2**

### *Champ d'application géographique*

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel sus-défini et présentes dans les régions suivantes :

Rhône-Alpes - Auvergne (01 Ain, 03 Allier, 07 Ardèche, 15 Canal, 26 Drôme, 38 Isère, 42 Loire, 43 Haute-Loire, 63 Puy-de-Dôme, 69 Rhône, 73, Savoie, 74 Haute-Savoie), Provence-Alpes-Côte d'Azur (04 Alpes-de-Haute-Provence, 05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes, 13 Bouches-du-Rhône, 83 Var, 84 Vaucluse), Bourgogne (21 Côte-d'Or, 58 Nièvre, 89 Yonne, 71 Saône-et-Loire).

## **Article 1.3**

### *Personnel visé par le présent accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1.1 et 1.2 et plus particulièrement au personnel cadre et non cadre, sauf mentions contraires pouvant être prévues dans certains articles.

## **Article 2**

### *Congés pour événements familiaux*

Les salariés bénéficient des congés pour événements familiaux précisés ci-après :

- mariage, Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption) : 3 jours pour chaque.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption ;

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès des ascendants et descendants autres que collatéraux et que ceux indiqués ci-dessus : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Au cas où l'un des événements, ci-dessus défini, interviendrait en un lieu éloigné du domicile du salarié, il est recommandé aux employeurs de tenir compte, dans toute la mesure du possible, de cet éloignement et d'allonger les congés en conséquence.

L'absence doit avoir lieu le jour de l'évènement ou le ou les jours qui précèdent ou suivent immédiatement cet évènement. Lorsque l'évènement intervient pendant une période de congés, il pourra être convenu une prolongation de la durée de ceux-ci.

## **Article 3**

### *Travail du dimanche et jours fériés*

Le personnel amené à travailler exceptionnellement les dimanches et/ou les jours fériés bénéficiera d'une majoration de salaire de 100 %.

Le temps de travail donnant lieu à majoration est celui qui se déroule durant la journée du dimanche, ou durant un jour férié, soit entre 0 heure et 24 heures de la journée considérée.

Cette majoration se calcule sur les mêmes bases que les majorations pour heures supplémentaires et s'ajoute, le cas échéant, à ces dernières.

Il est précisé que le travail d'un dimanche férié ne donne pas lieu à doublement de la majoration.

## **Article 4**

### *Travail de nuit*

#### **Article 4.1**

##### *Définition du travailleur de nuit*

Sont concernés par la présente disposition les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail, à savoir le salarié qui :

1° Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;

2° Soit accompli 460 heures de travail de nuit pendant l'année civile.

#### **Article 4.2**

##### *Recours au travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 3122-32 du code du travail. A cet égard, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée, notamment, sans ce que ces éléments ne soient cumulatifs, au processus de fabrication qui nécessite le travail en continu pour que soient assurés l'amortissement et l'efficacité opérationnelle du parc machine ; une réduction des coûts liés à l'arrêt des machines chaque soir et à leur remise en route chaque matin ; une constance dans la qualité des produits fabriqués à l'aide de machines réglées selon les mêmes critères.

#### **Article 4.3**

##### *Durée de travail*

La durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit est fixée à 8 heures.

Toutefois, les entreprises pourront augmenter la durée du travail de nuit, dans la limite de 10 heures lorsque :

- la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et/ou la production ne permet pas d'appliquer une durée du travail journalière de 8 heures ;
- et/ou lorsque la répartition hebdomadaire du travail se fait sur moins de 5 nuits.

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

#### **Article 4.4**

##### *Articulation du travail de nuit habituel avec vie sociale et familiale*

Une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires du travailleur de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur veille à une bonne gestion des pauses.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dès lors que le travail de nuit devient incompatible avec des raisons familiales impérieuses, notamment dans l'hypothèse de la garde d'enfants ou de la prise en charge d'une personne dépendante.

Dans ce cadre, une demande écrite doit être présentée par le travailleur de nuit, qui doit en outre apporter tout justificatif des raisons familiales impérieuses à la direction de la société.

Le travailleur de nuit ayant présenté valablement une telle demande de changement d'affectation peut faire l'objet d'un reclassement temporaire ou définitif, selon le cas, si un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit est disponible.

A défaut de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, le salarié conservera son poste de nuit. L'employeur n'a donc aucune obligation de résultat quant aux solutions reclassement du salarié. Aucun licenciement ne pourra être justifié par l'absence de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment par le salarié.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec les représentants du personnel de l'entreprise.

#### **Article 4.5**

##### *Égalité professionnelle*

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne seront pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour ou le bénéfice d'une action de formation.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité pour la Société d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-2, L. 1144-1 du code du travail et notamment par l'accès à la formation.

#### **Article 4.6**

##### *Compensation travail de nuit*

Les travailleurs de nuit tels que définis par l'article 4.1 bénéficient d'une majoration du salaire de base de 35 % pour les heures comprises entre 21 heures et 6 heures. Ils bénéficieront également du repos compensateur prévu par l'article 76 (O) 3. c de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Cette majoration se calcule sur les mêmes bases que les majorations pour heures supplémentaires et s'ajoute, le cas échéant, à ces dernières.

#### **Article 5**

##### *Panier pour le travail de jour ou de nuit*

Les parties conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les dispositions suivantes seront applicables :

Le personnel travaillant en équipe de nuit ou de jour et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires de travail percevra, pour chaque jour/nuit travaillé(e), un remboursement de frais professionnel nommé panier dont le montant est fixé en fonction du barème d'exonération tel que défini chaque année par l'ACOSS (valeur limite forfaitaire d'exonération au titre de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail).

Pour information et pour l'année 2016, le montant de ce panier est de 6,30 €.

#### **Article 6**

##### *Prime d'ancienneté*

Les parties conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les dispositions suivantes seront applicables :

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la présente négociation, d'attribuer aux salariés non cadres une prime d'ancienneté forfaitaire, dans les conditions ci-après définies afin de

contribuer à l'augmentation du pouvoir d'achat de ces salariés et de compenser les écarts de rémunération pouvant exister avec les salariés cadres qui bénéficient notamment, par ailleurs, d'autres systèmes de rémunération.

Le montant de cette prime mensuelle est fixé comme suit :

(En euros.)

ANCIENNETÉ ACQUISE DANS L'ENTREPRISE de façon continue	VALEUR FORFAITAIRE MENSUELLE de la prime d'ancienneté
3 ans	25
6 ans	45
9 ans	65
12 ans	85
15 ans	105

Sans préjudice des dispositions légales, l'ancienneté s'apprécie conformément à l'article 6 de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Le montant de la prime d'ancienneté sera proratisé sur la base du temps de travail exclusivement pour :

- les temps partiels ;
- les absences non rémunérées ;
- les absences ne donnant pas lieu à un complément de salaire par l'employeur.

En tout état de cause, la prime instituée par le présent accord ne se cumulera pas avec un avantage de rémunération accordé par l'entreprise en fonction de l'ancienneté, même à titre individuel et stipulé comme tel, soit par note de service, soit par avis ou lettre individuelle, soit par mention sur le bulletin de paie. La prime conventionnelle, définie ci-avant, se substituera à ces avantages dès qu'elle sera supérieure.

Tous les avantages de rémunération qui seraient accordés ultérieurement en fonction de l'ancienneté par accord national, régional ou d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, ne pourront se cumuler avec la prime instituée par le présent accord. En application du régime de faveur, le salarié bénéficiera du montant de l'avantage qui lui serait le plus avantageux.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur ce thème, et ce à la demande de la partie la plus diligente.

## **Article 7**

### *Temps de pause pour travail en équipe*

Sans préjudice des dispositions actuelles de l'article 76 de la convention collective nationale de l'industrie du textile appliquées, dans le cadre des présentes, à l'ensemble des salariés travaillant en équipe de jour ou de nuit, ces derniers bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes pour 6 heures consécutives de travail.

## **Article 8**

### *Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical*

Les parties conviennent de rappeler l'article 42.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile :

#### « Formation et information des représentants du personnel

1° Les délégués titulaires du personnel, les membres titulaires des comités d'entreprise, les délégués syndicaux, ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 personnes, les représentants syndicaux

au comité d'entreprise sont autorisés à assister une fois par mois à une réunion organisée à leur intention par le syndicat de salariés qui a présenté leur candidature ou les a désignés aux fonctions qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, leurs suppléants pourront bénéficier à leur place de cette même autorisation.

2° Pour l'assistance à ces réunions, un temps forfaitaire de 4 heures par mois couvrant à la fois les temps de route et de réunion sera payé par l'employeur. Ce temps pourra être bloqué sur deux mois de façon à permettre l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce temps est pris pendant les heures de travail de l'intéressé, il sera payé au salarié moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprise.

S'il est pris en dehors du temps de travail, il sera payé au taux normal, sans majoration pour heures supplémentaires.

3° Les heures ainsi rémunérées entreront en déduction du crédit d'heures alloué à ces délégués pour l'exercice de leurs fonctions.

Les heures payées à des suppléants remplaçant des titulaires seront déduites du crédit d'heures du titulaire ainsi remplacé.

4° Les intéressés devront fournir à l'employeur une attestation, délivrée par leur organisation syndicale, constatant leur participation effective à toute la durée de la réunion.

5° Afin que l'absence des intéressés apporte le minimum de gêne au bon fonctionnement des ateliers, les autorisations d'absence devront être demandées à l'employeur, sur présentation d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale organisatrice, au moins 8 jours à l'avance.

6° Dans le même esprit, les organisations syndicales s'arrangeront entre elles pour que les réunions qu'elles organisent n'aient pas lieu le même jour et que le nombre des absents ne soit pas supérieur à la moitié du nombre des représentants titulaires qui auraient dû travailler. »

## **Article 9**

### *Commission de suivi*

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une commission de suivi, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

La commission de suivi se réunira à la demande de la partie signataire du présent accord la plus diligente.

## **Article 10**

### *Commission de conciliation*

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission de conciliation, saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette commission de conciliation est composée :

- pour les salariés, d'un maximum de 2 membres de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche ;
- pour les employeurs, d'un nombre égal au total des représentants de salariés.

Les membres de la commission de conciliation doivent faire partie prioritairement de la profession. La commission se réunit valablement si sont présents au moins 2 membres pour les salariés et 2 membres pour les employeurs.

Eventuellement, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la présente commission.



## **Article 11**

### *Dispositions finales*

#### **Article 11.1**

##### *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable de plein droit à compter du jour de sa signature, soit le 17 août 2016, à l'exception des articles 5 et 6, lesquels entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il se substitue à l'ensemble des accords régionaux de la branche ennoblement, dont le champ d'application géographique et professionnel est défini aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, et notamment aux accords et conventions listés dans le préambule.

L'accord sera notifié par l'organisation syndicale UNITEX, représentant le collège des employeurs, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

#### **Article 11.2**

##### *Révision*

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

A cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties devront engager une négociation.

L'avenant de révision sera déposé selon les mêmes formes que celles précisées à l'article 11 du présent accord.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera dès lors qu'il a été conclu dans les conditions posées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

#### **Article 11.3**

##### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires. Elle fait l'objet du dépôt légal prévu à l'article 11.4 du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit le plus rapidement possible, à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

A l'issue de ce délai de préavis, les parties s'engagent à entamer de nouvelles négociations visant à conclure un accord de substitution dans le délai de 12 mois qui suit l'expiration du préavis précité.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs, ou par la totalité des signataires salariés, continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.



#### **Article 11.4**

##### *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Un exemplaire du présent accord sera adressé à chaque organisation syndicale salariale par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et ce, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, et son extension en sera sollicitée, par courrier distinct.

Le présent accord sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 17 août 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

**Convention collective nationale**

**IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION  
MÉCANIQUE DU VERRE**

---

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AU POSITIONNEMENT CONVENTIONNEL DES CQP

NOR : ASET1750028M  
IDCC : 669

---

Entre  
CSVM  
CSVT  
FCSIV  
CSFVP  
CSVS

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Vu l'accord collectif conclu en date du 26 août 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'objectif du présent accord est de déterminer et de garantir aux salariés un coefficient plancher pour l'obtention de l'un des cinq certificats de qualification professionnelle suivants :

- CQP « Conducteur d'équipement industriel » ;
- CQP « Animateur d'équipe » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Opérateur qualité » ;
- CQP « Agent logistique ».

Outre les CQP précités, la création d'autres certificats de qualification professionnelle est fortement probable dans les années à venir, en conséquence l'objectif de garantir un coefficient plancher vaut également pour les prochains CQP.

Il est rappelé que conformément à l'article 3.2 de l'accord du 26 août 2015 relatif à la création des CQP dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre, les différents CQP peuvent s'obtenir par le biais des modalités d'accès suivantes :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les certifications professionnelles constituent une reconnaissance des qualifications professionnelles des salariés et leur servent d'outils d'évolution professionnelle et de développement de leur employabilité.

Ils bénéficient à ce titre d'une reconnaissance de leurs compétences dans l'entreprise, dans la branche, ainsi qu'au-delà de la branche qui lui a délivré.

Le contenu du présent accord porte sur les points suivants :

- le positionnement conventionnel des CQP ;
- le bilan annuel et clause de suivi ;
- la durée de l'accord et l'entrée en vigueur ;
- les modalités de révision et de dénonciation ;
- les formalités de dépôt.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Positionnement conventionnel des CQP*

#### **Article 1.1**

##### *Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée*

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé « coefficient plancher ».

Les parties ont décidé de positionner les cinq CQP selon la grille suivante :

- position du CQP « Conducteur d'équipement industriel » : coefficient 190 ;
- position du CQP « Animateur d'équipe » : coefficient 270 ;
- position du CQP « Technicien de maintenance industrielle » : coefficient 250 ;
- position du CQP « Opérateur qualité » : coefficient 180 ;
- position du CQP « Agent logistique » : coefficient 180.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la validation du jury.

#### **Article 1.2**

##### *Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP*

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant

obtenu un CQP n'exerce pas les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient « précédent » le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP « Conducteur d'équipement industriel » : coefficient 180 ;
- position du CQP « animateur d'équipe » : coefficient 250 ;
- position du CQP « Technicien de maintenance industrielle » : coefficient 230 ;
- position du CQP « Opérateur qualité » : coefficient 165 ;
- position du CQP « Agent logistique » : coefficient 165.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la prise de poste.

### **Article 1.3**

#### *Cas du changement d'entreprise dans la branche*

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP.

### **Article 2**

#### *Bilan annuel et clause de suivi*

Conscientes et attentives aux pratiques des entreprises verrières dans la mise en œuvre des CQP, les parties ont décidé, par le présent accord, qu'un bilan de la mise en œuvre des CQP sera présenté, chaque année, lors de la réunion de la commission paritaire nationale pour l'emploi (formation professionnelle). Ce bilan portera en particulier sur :

- le bilan quantitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours (voie d'accès, profil, etc.) ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- les salariés ayant bénéficié des coefficients plancher.

Ce bilan permet ainsi de suivre l'application et la mise en œuvre dudit accord.

Eu égard au bilan, les parties pourront en tirer toutes conséquences utiles et nécessaires à la bonne marche de la politique de branche sur les CQP. Une attention particulière sera portée sur l'évolution du positionnement conventionnel de certains CQP, le cas échéant.

### **Article 3**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

### **Article 4**

#### *Révision*

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie 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 5**

##### *Dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 6**

##### *Formalités de dépôt*

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

**Convention collective nationale**

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**  
**(Personnel salarié)**

---

AVENANT N° 68 DU 3 NOVEMBRE 2016

RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750040M

IDCC : 1875

---

Entre

SNVEL

D'une part, et

FNAACFE-CGC

FGACFDT

FSPSSFO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 3 novembre 2016, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,76 euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES**  
**(Praticiens salariés)**

---

**AVENANT N° 43 DU 3 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750037M

IDCC : 2564

Entre  
SNVEL

D'une part, et  
FNAA CFE-CGC  
FGA CFDT  
FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 3 novembre 2016, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,76 euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

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

---



## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/02

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 133 du 6 avril 2016 portant révision de la convention collective.....</b>	87
<b>Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 30 juin 2016.....</b>	117
<b>Exploitations agricoles (Hérault [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 30 novembre 2015 .....</b>	123
<b>Exploitations agricoles (Lot-et-Garonne) : convention collective du 29 janvier 2015.....</b>	132

Brochure n° 3612

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS**  
**D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

---

AVENANT N° 133 DU 6 AVRIL 2016  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *AGRS1697297M*  
IDCC : 7001

Entre

Coopérative de France bétail et viande

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes (FGTA FO)

Fédération CFTC-Agri

Fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF CGT)

Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA)

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises coopératives et SICA bétail et viande et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 30 septembre 2014, un avenant n° 129 portant révision de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Conformément aux stipulations du préambule de l'avenant n° 129 (« conformément à la méthodologie adoptée par les partenaires sociaux préalablement à ces travaux, la liste des points de fond précitée donnera lieu à l'ouverture de négociations »), une négociation a été ouverte en janvier 2015, qui a donné lieu à la rédaction du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision modifie également les articles ayant fait l'objet de réserves indiquées dans l'arrêté du 24 avril 2015 portant extension de l'avenant n° 129 du 30 septembre 2014 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée :

## « TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° *bis* et *ter* du code rural.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

#### Article 2

##### *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant – dans un cadre légal – une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section 3 du titre III du livre deuxième du code du travail (2<sup>e</sup> partie).

#### Article 3

##### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

##### Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

##### Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

##### Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

#### Article 4

##### *Adaptation et dérogation*

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

## Article 5

### *Participation des salariés aux instances paritaires de la branche*

#### 1. Autorisation d'absence

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des instances paritaires de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence.

#### 2. Indemnisation des absences autorisées pour participation aux instances paritaires de la branche

Aux termes des dispositions de l'avenant n° 112 du 15 avril 2005, cette indemnisation concerne pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, trois salariés d'entreprises par réunion.

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage, commission d'interprétation, commission paritaire de validation, commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation CPNEFP) s'établissent comme suit :

En ce qui concerne les frais de déplacement, trajet, repas, hébergement : ces frais sont indemnisés sur justificatifs annexés à la fiche de remboursement établie par le fonds national de gestion du paritarisme bétail et viande (FNGPBV) remise à chaque participant à l'issue de chaque réunion paritaire, selon les modalités et montants stipulés à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié "accord sur le développement du paritarisme" et l'avenant n° 112 du 15 avril 2005 "indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et instances paritaires de la branche". Ces textes conventionnels figurent en annexe I "dialogue social" à la présente convention collective.

En ce qui concerne le remboursement des rémunérations des salariés concernés : il est effectué sur la base forfaitaire de 10 heures par réunion paritaire après envoi au FNGPBV de la fiche valant "attestation de présence" et "remboursement des maintiens des rémunérations", dûment renseignée et signée par le président de la commission paritaire concernée.

En ce qui concerne l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective telles que commission de conciliation ou commission d'arbitrage, celle-ci s'effectuera selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation des salariés d'entreprises aux négociations de la convention collective.

L'horaire de reprise du travail de la journée suivant une réunion paritaire sera aménagé par la hiérarchie en tenant compte de l'heure du retour du salarié afin de veiller au respect des temps de repos quotidien légaux.

## TITRE II

### **INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LIBERTÉ D'OPINION**

## Article 6

### *Liberté d'opinion*

Conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats, et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales et raciales des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

## Article 7

### *Délégués syndicaux*

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

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

Au contraire, l'appartenance du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat propre.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment :

- a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les horaires de travail, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;
- b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon les modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;
- c) Le libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;
- d) La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions ;
- e) Sans préjudice du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 2142-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires ;
- f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de 15 heures par mois. Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures ;

g) Dans les unions de coopératives, les coopératives et les SICA ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au comité d'entreprise, pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction, ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels.

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de trois ans. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

Le délégué syndical, dans l'exercice de son mandat, peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

## Article 8

### *Délégués du personnel*

Dans chaque coopérative occupant plus de six salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

## Article 9

### *Comité d'entreprise*

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

## Article 10

### *Panneau d'affichage*

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du code du travail.

## Article 11

### *Droit de grève*

Sauf en cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaire, prime, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer

les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par accord d'entreprise.

### TITRE III

## CONCILIATION ET ARBITRAGE

### Article 12

#### *Commission paritaire nationale de conciliation*

Une commission paritaire nationale de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

### Article 13

#### *Procédure de règlement des conflits collectifs*

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent le respect, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de l'accord d'établissement, préalablement à toute grève, de la procédure de conciliation suivante.

Dans le cadre de cette procédure, les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative ou de la SICa. Le conseil d'administration, ou tout autre organisme mandaté à cet effet, dispose d'un délai de huit jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de dix jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire nationale de conciliation est communiqué au ministre de l'agriculture.

Si au niveau de la commission paritaire nationale, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signée de tous les membres de la commission est déposée au greffe du tribunal d'instance de Paris compétent.

La commission paritaire nationale de conciliation peut déléguer ses pouvoirs à des commissions régionales ou départementales. Un règlement intérieur précisera le fonctionnement de la commission paritaire nationale.

### Article 14

#### *Médiation. – Arbitrage*

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

## TITRE IV

### SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

#### Article 15

##### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 16

##### *Classification hiérarchique*

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 "accord national de classification professionnelle du personnel". Cet avenant figure à l'annexe n° II "classification professionnelle du personnel" à la présente convention.

#### Article 17

##### *Négociations salariales*

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, la saisine de la commission sociale de la présente convention collective, par une organisation syndicale représentative dans la branche concernant les salaires minima conventionnels portera inscription à l'ordre du jour de la commission sociale de branche dans un délai d'un mois ou au plus tard de la prochaine commission sociale fixée par le calendrier annuel des réunions paritaires.

#### Article 18

##### *Détermination du salaire*

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière, sera rémunéré sur la base du niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et échelon le plus proche. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

##### Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe (classification des emplois) ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération, s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

##### Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

#### Article 19

##### *Prime d'ancienneté*

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.



Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la rémunération minimale conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

ANNÉE de référence	DATE D'ENTRÉE												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0	
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8	8	8
2019								10	10	10	10	10	10

Il est expressément précisé que :

- l'ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l'entreprise. Ainsi, et à titre d'exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d'ancienneté de 6 % qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 ;
- les primes d'ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l'année de référence 2008 résultent de l'application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

Les salariés qui, en 2009, n'auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessus, devront voir leur pourcentage d'ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l'année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

- les salariés dont la prime d'ancienneté au titre de l'année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d'ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

- les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d'ancienneté n'aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d'ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d'un plafond de 10 %.

La prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

#### Article 20

##### *Prime annuelle*

La prime annuelle est égale au montant du salaire conventionnel mensuel en vigueur afférent aux niveau et échelon de classification.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité, de paternité, d'adoption et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de fin d'année et de treizième mois.

#### Article 21

##### *Travail du dimanche et des jours fériés*

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire.

#### Article 22

##### *Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres*

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2. Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail particulièrement salissant ;
- d) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- e) Fourniture d'outillage personnel ;
- f) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

3. Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

#### Article 23

##### *Bulletin de paye*

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paye comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;

- la période et le nombre d’heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d’heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s’ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l’indemnité correspondante.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

Conformément à l’article L. 3243-4 du code du travail, l’entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés.

Le livre de paye doit être tenu conformément aux dispositions légales.

## TITRE V

### **DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### Article 24

##### *Durée et aménagement du temps de travail*

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s’appliquent à tous les salariés à l’exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s’entend exclusivement du travail effectif, c’est-à-dire réellement accompli au sens de l’article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

Les heures de travail perdues en raison du chômage d’un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

#### Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35<sup>e</sup> heure et 50 % au-delà de la 43<sup>e</sup>.

Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d’entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d’un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu’après information et consultation du comité d’entreprise, ou à défaut des délégués du per-

sonnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif :

#### A. – Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

#### B. – Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée ;

b) Lorsque au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

#### C. – Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

#### D. – Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur.

#### Article 25

##### *Repos hebdomadaire et quotidien*

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

#### Article 26

##### *Temps d'habillage. – Déshabillage*

La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions de l'article L. 713-5-1 du code rural, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 17 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage – déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 713-5-I du code rural avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

#### Article 27

##### *Travail de nuit*

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

#### Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche étendu.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, sur une période de douze mois consécutifs (correspondant soit à l'année civile soit à la période de référence de l'annualisation du temps de travail mise en œuvre dans l'entreprise), au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accomplit, sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année civile ou de période d'annualisation, il sera procédé à une proratisation des règles d'acquisition du statut de travailleur de nuit ainsi que des contreparties attachées à ce statut et définies ci-après.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit :

#### Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

#### Durée du travail et travail de nuit

##### Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

##### Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

##### Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues, bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

#### Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'inaptitude au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

#### Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### Formation professionnelle. – Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

#### Article 28

##### *Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité*

Compte tenu des spécificités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche coopération bétail et viande, déterminées comme suit :

“A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.”

#### TITRE VI

#### **EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI. – CONTRAT DE TRAVAIL**

#### Article 29

##### *Embauche*

La direction décide de l'embauche. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Avant tout engagement définitif le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.



L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise. L'un des exemplaires du contrat de travail est remis au salarié.

Un exemplaire de la convention collective est remis au salarié s'il en fait la demande.

## Article 30

### *Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée*

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte une période d'essai dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ouvrier-employé relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 3 mois pour le personnel ingénieur et cadres relevant des niveaux VI à IX de la classification conventionnelle des emplois.

La période d'essai commence à courir dès le premier jour d'exécution du contrat de travail quelle que soit la date de signature du contrat.

Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail et se décompte en mois ou semaines ou jours calendaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de prévenance, dont la durée est fixée par les articles L. 1221-25 (résiliation à l'initiative de l'employeur) et L. 1221-26 du code du travail (résiliation à l'initiative du salarié).

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible de procéder une fois à son renouvellement pour une durée égale à la période initiale et dans les conditions ci-après :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer les délais de prévenance ci-après :
  - 1 semaine pour le personnel ouvrier-employé relevant des niveaux I à IV de la classification conventionnelle des emplois ;



- 2 semaines pour le personnel agent de maîtrise-techniciens relevant des niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- 15 jours pour le personnel ingénieur et cadres.

Un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

## TITRE VII

### PROTECTION SOCIALE

#### Article 31

##### *Retraite complémentaire*

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et SICA.

#### Article 32

##### *Prévoyance*

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l'accord national du 15 novembre 2012 modifié par l'avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV "Protection sociale" à la convention collective.

#### Article 33

##### *Mutuelle complémentaire. – Frais de santé*

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV "Protection sociale" à la convention collective.

## TITRE VIII

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 34

##### *Préavis de licenciement et démission*

##### *a) Préavis de licenciement*

Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé un préavis de licenciement d'une durée de :

- 1 mois au personnel ouvrier-employé (OE) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois au personnel agent de maîtrise (AMTS) ayant au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au personnel ingénieur et cadres.

En outre, en application de l'article L. 1234-1 du code du travail, le personnel ouvrier-employé et le personnel agent de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficieront d'un préavis de licenciement de 2 mois.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

*b) Préavis de démission*

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis prévus au *a* préavis de licenciement.

Article 35

*Absences pour recherche d'un nouvel emploi*

Pendant la période de préavis effectué par le salarié, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour recherche d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture des structures liées à la recherche d'emploi. En cas de désaccord, elles sont prises, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Dans les entreprises dotées d'un accord collectif encadrant les conventions de forfait annuel en jours, les conditions d'absence pour recherche d'emploi des salariés concernés seront fixées au niveau de l'entreprise.

Article 36

*Licenciements collectifs pour motif économique*

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après :

Il est attribué à chaque salarié :

1. A titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.

2. Titre de charges de famille, 1 point par personne à charge.

3. A titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie professionnelle de salarié en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37

*Certificat de travail*

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre ou à défaut envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail comportant les mentions légales requises à l'exclusion de toute autre mention.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## Article 38

### *Indemnité de licenciement*

#### *a) Personnel ouvriers. – Employés. – Agents de maîtrise. – Techniciens*

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié congédié ayant au moins 5 ans de présence effective dans la coopérative ou SICA, recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire augmentée de 1 semaine par période supplémentaire de 5 ans, mais sans pouvoir dépasser 2 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer pour une entreprise une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

#### *b) Personnel ingénieurs et cadres*

Indépendamment du préavis, tout ingénieur ou cadre ayant au moins 3 ans de présence effective dans l'entreprise recevra, s'il est licencié, une indemnité égale à un mois de salaire augmentée d'un tiers de mois par année au-delà de 3 ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise. Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement a pour cause une faute grave du salarié.

En aucun cas l'indemnité de licenciement versée au salarié ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

## Article 39

### *Indemnité de fin de carrière*

#### Départ volontaire à la retraite

#### *a) Personnel ouvriers. – Employés. – Agents de maîtrise. – Techniciens*

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

Le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

#### *b) Personnel ingénieurs et cadres*

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 38 et b.

#### Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

TITRE IX  
**JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS. – AUTORISATIONS D’ABSENCE**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

JOURS FÉRIÉS

Article 40

*Jours fériés*

Les jours fériés légaux tels que prévus à l’article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu’ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l’article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions “Travail du dimanche et des jours fériés” sous réserve des dispositions de l’article L. 3133-6 du code du travail en ce qui concerne le 1<sup>er</sup> Mai.

CHAPITRE II

CONGÉS

Article 41

*Durée des congés payés*

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d’acompte, le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l’article L. 3141-19 du code du travail.

Article 42

*Prise des congés payés*

La période normale de prise des congés payés s’étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sous réserve des dispositions de l’alinéa 3 du présent article et de l’article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En cas de congé par roulement, l’ordre des départs est établi par l’employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l’entreprise.

Le salarié en congé payé, rappelé par l’employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel, lui seront remboursés.

## Article 43

### *Fractionnement des congés*

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

## Article 44

### *Congés pour ancienneté*

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour par 10 années de service continu dans l'entreprise <sup>(1)</sup>.

## Article 45

### *Congés de naissance ou d'adoption*

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

## Article 46

### *Congé pour enfant malade ou hospitalisé*

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

## Article 47

### *Congés exceptionnels*

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

- mariage ou Pacs du salarié :
- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;
- une demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter d'un an de présence.

---

(1) A noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises bétail et viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords-cadres d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

- quelle que soit la durée de présence :
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent (père ou mère du conjoint marié ou pacsé) : 2 jours.

En cas de décès, un jour supplémentaire sera accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants (distance domicile – lieu de l'événement supérieure à 200 km).

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement.

#### Article 48

##### *Congés sans solde*

Pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, notamment après une naissance, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli lors de son retour dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

#### Article 49

##### *Congés spéciaux*

Les salariés désireux de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

### CHAPITRE III

#### AUTORISATIONS D'ABSENCE

#### Article 50

##### *Visite médicale des chauffeurs*

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

TITRE X

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES, AUX JEUNES  
ET AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES

Article 51

*Congés supplémentaires des mères de famille*

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé payé supplémentaire par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le droit au congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel soit 30 jours ouvrables.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 52

*Dispositions particulières aux femmes*

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leurs enfants.

A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer une demi-heure après le reste du personnel, soit à sortir 1 demi-heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

Article 53

*Salaire des jeunes*

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

2. Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

3. A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

## Article 54

### *Congés des jeunes travailleurs*

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans, par dérogation à l'article 53.

## Article 55

### *Travail de nuit*

En application des articles L. 3163-1 et L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Est considéré comme travail de nuit :

- pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
- pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

## Article 56

### *Repos quotidien*

En application de l'article L. 3164-1 du code du travail, la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

## Article 57

### *Journée d'appel de préparation à la défense nationale*

Tout salarié ou apprenti de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## Article 58

### *Travailleurs handicapés*

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.



## TITRE XI

### APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 59

##### *Contrat d'apprentissage*

On désigne par “apprenti” celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l’entreprise par un contrat d’apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Des contrats types peuvent être établis sur le plan régional ou local.

#### Article 60

##### *Conditions de l'apprentissage*

Les conditions de l’apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

Ces commissions sont constituées, selon les cas, sur le plan national, départemental ou local, et composées des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

#### Article 61

##### *Sélection progressive des travaux*

Au cours de l’apprentissage, le souci de la formation à donner à l’apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l’accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

#### Article 62

##### *Formation professionnelle*

L’annexe V à la présente convention collective regroupe les dispositifs conventionnels bétail et viande relatifs à la formation professionnelle.

## TITRE XII

### SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### ABSENCES DE COURTE DURÉE. – ABSENCES POUR FONCTIONS OFFICIELLES

#### Article 63

##### *Absences de courte durée*

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d’un enfant ou d’un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l’employeur, n’entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l’absence soit en rapport avec l’événement qui l’a motivée.

La même disposition s’applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d’enfant en cas de maladie ou d’accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

## Absences pour fonctions officielles

L'exécution de fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières des organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

## CHAPITRE II

### MALADIES ET ACCIDENTS. – MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

#### Article 64

##### a) Personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou maladie professionnels) ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

#### Dispositions conventionnelles maladie. – Maladie professionnelle. – Accident du travail

	MALADIE	ACCIDENTS DU TRAVAIL Maladies professionnelles
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté).
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois <sup>(1)</sup>	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

	MALADIE	ACCIDENTS DU TRAVAIL Maladies professionnelles
Point de départ de la garantie de salaire	A. – Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : – à compter du 8 <sup>e</sup> jour B. – Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : – à compter du 1 <sup>er</sup> jour	Accident du travail – maladies professionnelles : à compter du 1 <sup>er</sup> jour Accidents de trajet : – si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1 <sup>er</sup> jour ; – si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8 <sup>e</sup> jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel y compris les indemnités journalières MSA <sup>(2)</sup>	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans <sup>(3)</sup> 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans <sup>(3)</sup>	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)
<p>(1) Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des "prestations en nature" sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.</p> <p>(2) La rémunération versée (indemnité journalière + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>(3) Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).</p>		

#### b) Personnels ingénieurs et cadres

##### Maladie. – Accident <sup>(1)</sup>

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le 1/2 tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le 1/2 traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif, tel qu'il est défini ci-dessus.

(1) Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

## Accident du travail et maladie professionnelle <sup>(1)</sup>

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois 1/2 à plein tarif, 1 mois 1/2 à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou accident non professionnels.

## TITRE XIII

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

#### Article 65

##### *Frais de déplacement*

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé, donnera lieu à indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

#### Article 66

##### *Priorité d'emploi*

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

#### Article 67

##### *Changement de résidence*

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

---

(1) Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres, en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

## Article 68

### *Congés pour formations de longue durée* <sup>(1)</sup>

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longues durées.

## Article 69

### *Congés de formation et de recyclage*

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ces congés exceptionnels ne pourront excéder 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte-saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

## Article 70

### *Congés de maternité*

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

## TITRE XIV

### **DISPOSITIONS FINALES**

## Article 71

### *Adhésions ultérieures*

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

---

(1) Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement – réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective).

## Article 2

### *Annexes*

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après. :

#### Annexe I « Dialogue social »

Avenant n° 107 « accord sur le développement du paritarisme » du 24 mars 2004 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008, n° 124 du 3 décembre 2009 et n° 130 du 11 décembre 2014.

Avenant n° 112 du 15 avril 2005 « indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective ».

#### Annexe II « Classification des emplois »

Avenant n° 113 « accord national de classification du personnel » du 20 mai 2005.

#### Annexe III « Salaires minima conventionnels »

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2011.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2012.

Avenant n° 131 du 8 avril 2015 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2015.

#### Annexe IV « Protection sociale »

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande, modifié par les avenants n° 1 du 30 septembre 2014 et n° 2 du 27 mai 2015.

Accord du 15 novembre 2012 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance, modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2013.

#### Annexe V « Formation professionnelle »

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, modifié par l'avenant n° 132 du 8 avril 2015.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) modifié par l'avenant n° 121 du 7 octobre 2008.

#### Annexe VI « Durée et aménagement du temps de travail »

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996 – Accord-cadre « Loi Robien ».

Avenants n° 97 et 98 du 19 octobre 1998 – Accords-cadres « Loi Aubry ».

#### Annexe VII « Conditions de travail et prévention des risques professionnels »

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande.

## Article 3

### *Dépôt et notification*

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 5**

##### *Extension*

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

Fait à Paris, le 6 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Champagne-Ardenne)  
(3 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 5 DU 30 JUIN 2016**

NOR : AGRS1697298M

Entre

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Champagne-Ardenne

Union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de Champagne-Ardenne

D'une part, et

UPRA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 5 de l'accord régional « Dispenses d'affiliation »*

Les dispositions de l'article 5 à l'exception des paragraphes relatifs à la « Dispense d'affiliation des ayants droit » et à la « Justification des renoncements au régime » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Dispense d'affiliation des salariés

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



Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
  - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).
- les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission lorsque la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, est inférieure à 3 mois et qu'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur. Sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié, cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord. Ce dernier prendra en charge la part patronale de la cotisation définie ci-après.

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

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

## **Article 2**

### *Modifications de l'annexe II de l'accord régional*

Le tableau de l'annexe II « Tableau des garanties. – Régime optionnel supplémentaire » de l'accord régional est remplacé par le tableau joint à l'annexe I du présent avenant.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur et dépôt*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Tableau des garanties. – Régime optionnel supplémentaire

NATURE DES RISQUES		REMBOURSEMENT régime de base		Option 1
		MSA hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle	
<b>Frais médicaux</b>				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes <sup>(1)</sup>		70 %	90 %	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Actes techniques et dépassement d'honoraires <sup>(1)</sup>		70 %	90 %	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) <sup>(1)</sup>		70 %	90 %	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Sages-femmes		70 %	90 %	Frais réels
Auxiliaires médicaux		60 %	90 %	Frais réels
Analyses médicales		60 % ou 100 %	90 % à 100 %	Frais réels
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture		–	–	20 € par séance par 4 par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)		0 € à 150 € par an et par bénéficiaire	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire
<b>Pharmacie</b>				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »		65 % BR	90 %	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »		30 % BR	80 %	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »		15 % BR	15 %	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		–	–	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base		–	–	Néant
<b>Hospitalisation (conventionné ou non)</b>				
Frais de séjour		80 % à 100 %	100 %	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical		80 % à 100 %	100 %	100 % BR
Dépassements d'honoraires		–	–	Frais réels (CAS) <sup>(1)</sup> 155 % BR (non CAS)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)		–	100 %	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)		–	–	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	–	–	30 € par jour
	Maternité	–	–	55 € par jour
	Psychiatrie	–	–	30 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire				15 € par jour

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base		
	MSA hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle	Option 1
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	–	–	25 € par jour
Maternité <sup>(2)</sup>	–	–	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	65 %	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 %	100 % BR + 200 € par an
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	70 %	90 %	Frais réels
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	200 % BR
Inlays cores (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base, y compris prothèses implantoportées)	70 %	90 %	210 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)			400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)			Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 à 100 %	90 à 100 %	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)			400 € par an et par bénéficiaire
<b>Optique</b>			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verres) <sup>(3)</sup>			Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 100 €
2 verres simples classe <i>a</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 200 €
2 verres complexes classe <i>b</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 400 €
2 verres très complexes classe <i>c</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 400 €
1 verre simple classe <i>a</i> et 1 verre complexe classe <i>b</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 300 €
1 verre simple classe <i>a</i> et 1 verre très complexe classe <i>c</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 400 €
1 verre complexe classe <i>b</i> et 1 verre très complexe classe <i>c</i> <sup>(4)</sup>	60 %	90 %	60 % / 90 % BR + 400 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	0 % ou 90 %	100 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (œil par œil)			Néant
<b>Prothèse hors dentaire</b>			

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base		
	MSA hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle	Option 1
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	90 %	200 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	90 %	165 % BR
Gros appareillage	100 %	100 %	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60 %	90 %	100 % BR
<p>Légende :</p> <p>BR : base de remboursement.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>CAS : convention d'accès aux soins.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux Soins (CAS).</p> <p>(2) Dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.</p> <p>Verres simples classe a : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes classe b : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.</p> <p>Verres très complexes classe c : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 dioptries à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.</p> <p>(4) Y compris forfait monture.</p>			

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Hérault)**  
**(9 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,  
*Journal officiel* du 16 avril 2010)

AVENANT N° 3 DU 30 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697299M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault

Syndicat FGTA FO de l'Hérault

Syndicat départemental des ouvriers agricoles de la CGT

Syndicat CFTC-Agri du golfe du Lion

SNCEA CFE-CGC section de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées sur les régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord départemental du 9 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la prévoyance et la santé des salariés agricoles non cadres, qui a créé par avenant n° 4 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires et des options facultatives.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour l'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Modifications*

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

1. L'article 2 « Entrée en vigueur » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension. »

2. L'article 3 « Salariés bénéficiaires » alinéa 1, est modifié par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté. »

3. L'article 3 « Salariés bénéficiaires » alinéa 6, est supprimé.

4. Le paragraphe « dispense d'affiliation » de l'article 3 de l'alinéa 8 à l'alinéa 15 est modifié par les dispositions suivantes :

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

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après, à condition de le justifier chaque année :
  - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

5. Suite à l'article 3 « Salariés bénéficiaires » un nouvel article 3.1 sur le « contrat solidaire et responsable » est inséré avec les dispositions suivantes :

#### « Article 3.1

#### *Contrat “solidaire” et “responsable”*

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits “solidaires” et “responsables”, notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin.

Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

6. L'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

#### « 1. Socle obligatoire

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité que l'organisme assureur propose à celui-ci à titre facultatif la possibilité de couvrir tout



ou partie des membres de sa famille et d'améliorer certaines des prestations prévues dans le régime obligatoire.

Ces options facultatives sont définies dans la convention de gestion entre les partenaires sociaux et l'assureur.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations attachées au présent régime sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir annexe I "tableau garanties complémentaires santé").

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables" celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

## 2. Clés de lecture du tableau de garanties joint en annexe

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'Annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

En tout état de cause, la couverture frais de santé dont bénéficient les salariés ne saurait être moins favorable aux garanties définies dans le présent accord.

La nature et le montant des prestations de la couverture socle sont détaillés dans le tableau en Annexe I du présent accord. »

7. L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est annulé et modifié comme suit :

### « 1. Financement du régime

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du régime frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

## 2. Extension de la couverture des garanties

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord,

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

8. Suite à l'article 8.2 « Appel et recouvrement » un nouvel article 8.3 « Salarié à employeurs multiples » est inséré comme suit :

« Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié ;

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 dans le paragraphe dispense ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif. »

9. Les alinéas 1 et 2 de L'article 10 « Cessation des garanties » sont modifiés par les dispositions suivantes :

« L'adhésion des salariés du régime obligatoire à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

10. Suite à l'article 10 « Cessation des garanties » un nouvel article 10.1 « Portabilité loi Evin » est inséré avec les dispositions suivantes :

« Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Lattes, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Tableau des garanties socle

GARANTIE 2016 ACCORD AGRICOLE DE L'HÉRAULT. – RÉGIME CONVENTIONNEL Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et d'E.O.V.I.-M.C.D	REMBOURSEMENT
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites <sup>(1)</sup> de généralistes :	
– hors contrat d'accès aux soins	110 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	130 % BR
Consultations, visites <sup>(1)</sup> de spécialistes :	
– hors contrat d'accès aux soins	150 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	170 % BR
Actes de chirurgie, techniques médicaux	100 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100 % BR
Massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % BR
Analyses, examens de laboratoires remboursés MSA	100 % BR
Actes d'imagerie (radiographies, scanners, électroradiologies)	100 % BR
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 à 150 € par an
Actes prévention contrat responsable	100 % BR
<b>Pharmacie</b>	
Vignettes orange, bleues, blanches et blanches barrées	100 % BR
<b>Optique</b>	
Monture	455 % BR
Un verre unifocal faible ou forte correction <sup>(2)</sup>	3,5 % PMSS par an
Un verre multifocal faible ou forte correction <sup>(2)</sup>	3,5 % PMSS par an
Lentilles remboursées et refusées MSA	100 % BR + 100 €
Ces montants correspondent à des forfaits :	
– pour une période d'un an pour les enfants avant 18 ans ou en cas d'évolution de la vue <sup>(3)</sup>	
– pour une période de deux ans dans les autres cas (sauf pour les lentilles)	
<b>Dentaire</b>	
Actes et soins dentaires, remboursés MSA	100 % BR
Inlays et onlays, remboursés MSA	100 % BR
Inlays cores, remboursés MSA	125 % BR
Prothèse dentaire remboursée MSA	400 % BR + 4 % PMSS par an
Orthodontie remboursée par la MSA	220 % à 250 % BR
<b>Appareillage et autres prothèses</b>	
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf auditives	100 % BR

GARANTIE 2016 ACCORD AGRICOLE DE L'HÉRAULT. – RÉGIME CONVENTIONNEL Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et d'EOVI-MCD	REMBOURSEMENT
Prothèses auditives, remboursées MSA	455 % BR + 350 €
<b>Hospitalisation</b>	
Frais de soins et séjour	100 % BR
Dépassements d'honoraires :	
– hors contrat d'accès aux soins	100 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	220 % BR
Chambre particulière <sup>(4)</sup> (hospitalisation, maternité et psychiatrie)	52 € par jour
Forfait lit et repas d'accompagnement pour un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiaire du régime <sup>(5)</sup>	30 € par jour
Forfait journalier hospitalier <sup>(4)</sup>	100 % FR
Forfait de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	100 % FR
<b>Maternité</b>	
Frais de soins et séjour	100 % BR
Chambre particulière	52 € par jour
Forfait par naissance	1/3 PMSS
<b>Autres prestations</b>	
Cures thermales	100 % BR
Transport sur prescription	100 % BR
Prévention et bien-être :	
– priorité santé mutualiste : accompagnement santé personnalisé	Oui
– ateliers santé : apprendre à préserver sa santé au quotidien	Oui
– fonds social : un accès aux soins pour tous	Oui
– EOVI Assistance (sur votre carte mutuelle)	Oui
<p>(1) Les visites avec déplacements non médicalement justifiés sont prises en charge dans la limite de 100 % BR.</p> <p>(2) La définition des « fortes » et « faibles » corrections correspond aux caractéristiques des verres prévues dans le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, à savoir :</p> <p>– verres unifocaux faible correction : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries ;</p> <p>– verres unifocaux forte correction : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries ;</p> <p>– verres multifocaux faible correction : verres multifocaux ou progressifs ne répondant pas aux caractéristiques des verres multifocaux forte correction ;</p> <p>– verres multifocaux forte correction :</p> <p>– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries ;</p> <p>Ou</p> <p>– verres multifocaux ou progressifs sphérique dont la sphère est hors zone – 4 à + 4 dioptries ;</p> <p>(3) Un changement de dioptrie de plus ou moins 0,5, diagnostiqué par un médecin ophtalmologue, permet d'être remboursé deux années consécutives. Ce remboursement est conditionné par l'envoi des deux ordonnances (ordonnance des anciens verres et nouvelle prescription attestant du changement de vue).</p> <p>(4) Limitations sur les séjours.</p> <p>Le forfait journalier hospitalier est limité à 90 jours par an pour les hospitalisations dans les établissements médico-sociaux.</p> <p>La chambre particulière est prise en charge pour les séjours comportant au moins une nuit de 22 heures à 6 heures.</p>	

<p>GARANTIE 2016 ACCORD AGRICOLE DE L'HÉRAULT. – RÉGIME CONVENTIONNEL</p> <p>Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et d'EOVI-MCD</p>	<p>REMBOURSEMENT</p>
<p>Les placements à l'année et temporaires sont exclus.</p> <p>(5) Prise en charge en cas d'hospitalisation d'une personne âgée de moins de 16 ans, dans les mêmes limites que la chambre particulière.</p> <p>EOVI-MCD mutuelle ne prend pas en charge les restrictions liées à l'application du code de la sécurité sociale : la participation de 1 € et les franchises à charge de l'assuré (définies aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale) et hors parcours de soins (art. R. 871-1), la fraction des dépassements d'honoraires correspondant aux cas prévus au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.</p> <p>EOVI-MCD mutuelle prend en charge dans la limite de la garantie choisie : les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ; la liste est disponible auprès de la mutuelle. La participation forfaitaire de 18 € sur actes supérieurs à 120 €.</p>	

**Convention collective**  
**IDCC : 9471. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot-et-Garonne)**  
**(29 janvier 2015)**

---

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DU 29 JANVIER 2015**

NOR : AGRS1697300M

IDCC : 9471

---

Entre  
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne  
Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne  
Fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne  
Syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne  
D'une part, et  
Fédération nationale agroalimentaire et forestière – Confédération générale du travail, (FNAF CGT), section agriculture  
Syndicat général agroalimentaire – Confédération française démocratique du travail (SGA CFDT) de Lot-et-Garonne  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture – FO (FGTA FO), section agriculture  
Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC  
Syndicat CFTC-Agri de Lot-et-Garonne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature, quelle que soit leur forme juridique, du département de Lot-et-Garonne.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (cultures maraîchères, cultures fruitières), les entreprises de travaux agricoles,

les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA), ainsi que les groupements d'intérêt économique (GIE).

## **Article 2**

### *Champ d'application territorial*

La présente convention est applicable sur tout le territoire du département de Lot-et-Garonne et régit tous les travaux salariés qui sont effectués dans les exploitations agricoles, où que puissent être, par ailleurs, domiciliées les parties.

## **Article 3**

### *Modalités d'application. – Avantages acquis*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention, sous réserve du maintien des avantages acquis.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## **TITRE II**

### **DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION DE LA CONVENTION. – OBLIGATION DE NÉGOCIER**

## **Article 4**

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### *Révision de la convention*

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires ou qui y ont adhéré, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation.

La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des dispositions à réviser. Elle est également adressée à la DIRECCTE en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Les parties sont d'accord pour se réunir une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

## **Article 6**

### *Dénonciation de la convention*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.



En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'un an, les salariés des exploitations et entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

## **Article 7**

### *Obligation de négociier*

Obligation de négociier au niveau de la branche :

Sous réserve des dispositions des articles L. 2241-4, L. 2241-5 et L. 2241-6 du code du travail relatifs à l'obligation de négociier tous les 3 ans sur l'égalité femme-homme, sur les conditions de travail et la GPEC, sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, sur la formation professionnelle et sur l'apprentissage, et en application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociier au niveau de l'entreprise :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail relatif à l'obligation de négociation quinquennale sur l'épargne salariale, et en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

## **Article 8**

### *Indemnisation des délégués en commission mixte et aux instances paritaires prévues par la convention collective*

Les représentants des syndicats de salariés signataires présents à une réunion de commission mixte ou de commission paritaire prévue par la convention collective verront leur salaire maintenu par l'employeur dans la limite de 4 demi-journées de 4 heures par an pour deux délégués par centrale syndicale. Ces délégués ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

### TITRE III

## PROCÉDURE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

### Article 9

#### *Commission paritaire d'interprétation et de conciliation*

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Agen. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de deux membres employeurs et deux membres salariés (dont un cadre lorsque le litige intéresse exclusivement cette catégorie de salariés) désignés par les organisations signataires.

Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

### TITRE IV

## DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

### Article 10

#### *Libertés syndicale et d'opinion* *Parcours des représentants des salariés*

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou le licenciement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation de la liberté syndicale rappelée ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 9.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale dans la limite de 5 heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à 5 heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Ces absences peuvent être récupérables dans les conditions fixées ci-dessus.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;
- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur

portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ;

- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- enfin, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## **Article 11**

### *Sections syndicales d'entreprise*

Peut décider de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans.

## **Article 12**

### *Délégués syndicaux d'entreprise*

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les entreprises employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

## **Article 13**

### *Délégués syndicaux interentreprises*

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, six délégués syndicaux interentreprises, et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du département.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DIRECCTE.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

## **Article 14**

### *Délégués du personnel*

Dans les exploitations agricoles du département de Lot-et-Garonne d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Le nombre des délégués est fixé par l'article R. 2314-1 de ce même code.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

## **Article 15**

### *Comité d'entreprise*

Dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Le financement des activités sociales ou culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf si l'employeur fait déjà bénéficier ce comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

## **Article 16**

### *Droit d'expression des salariés*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

## **Article 17**

### *Règlement intérieur*

Les exploitations et entreprises agricoles occupant habituellement au moins 20 salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur dans les conditions prévues aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

## **Article 18**

### *Formation et perfectionnement professionnels*

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

## **Article 19**

### *Application des lois sociales*

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant la réglementation du travail et le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale, conformément aux dispositions des articles R. 1221-1 et suivants du code du travail (déclaration préalable à l'embauche)

## **Article 20**

### *Régime complémentaire de prévoyance et de retraite*

#### *a) Personnel d'encadrement*

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles en date du 2 avril 1952, doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois contenus dans la présente convention collective saisiront l'AGIRC et lui transmettront leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de la présente convention, en application

des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC sera annexée à la présente convention collective.

#### *b) Personnel d'exécution*

Le régime complémentaire de prévoyance des salariés non cadres est réglementé par l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres.

Tout employeur est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à la caisse autonome de retraite complémentaire agricole (CAMARCA) dont le siège est : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

L'assiette retenue pour l'établissement de la cotisation correspond aux salaires pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

Les employeurs, engagés par la signature des organisations portées à la présente convention, qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture, autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné. La même faculté est laissée, sous la même réserve, aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires qui sont affiliés, avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture autre que celui désigné ci-dessus.

### TITRE V

#### **EMBAUCHE. – PÉRIODE D'ESSAI. – FORMES D'EMPLOI EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS. – PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE**

##### **Article 21**

###### *Age d'admission aux travaux agricoles*

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire : 16 ans, ou à partir de 15 ans pour les jeunes en formation professionnelle.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants à partir de 14 ans peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

##### **Article 22**

###### *Présentation d'une attestation de cessation de travail*

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail signé par le précédent employeur.

##### **Article 23**

###### *Période d'essai*

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

Salariés en contrat à durée indéterminée :

– la période d'essai ne peut excéder :

– 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;

– 2 mois renouvelables une fois pour les salariés des niveaux II, III et IV.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance.

Pour l'employeur, le délai de prévenance est fixé à :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;

– deux semaines après un mois de présence ;

– un mois après trois mois de présence.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

Pour le salarié, le délai de prévenance est fixé à :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures au-delà ;

– salariés à contrat à durée déterminée.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de sept semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

– 48 heures au-delà.

## **Article 24**

### *Nature et durée du contrat de travail*

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours au contrat à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

## **Article 25**

### *Forme du contrat*

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié. L'employeur conserve l'autre.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.



## Article 26

### *Contrat de travail à durée déterminée*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et le définit (art. L. 1242-2, 6, du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif.

A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;



- la durée de la période d’essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s’il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l’adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l’embauche.

## **Article 27**

### *Contrat de travail à temps partiel*

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus et exécutés conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, ainsi que de l’article 9.2 de l’accord national du 23 décembre 1981 (modifié par l’avenant n° 18 du 14 novembre 2013) concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d’un salarié absent, le nombre d’avenants susceptible d’être conclu par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l’avenant, sont systématiquement majorées de 25 %.

Mentions obligatoires :

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

## **Article 28**

### *Contrat de travail intermittent*

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et la durée annuelle minimale de travail. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Ces contrats doivent être conclus et exécutés dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

## **Article 29**

### *Emploi des salariés étrangers*

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger hors Union européenne, non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu des articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel Etat membre. Il en va de même des dispositions similaires issues de traités ou accords internationaux.

## **Article 30**

### *Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre*

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 CT).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

## **Article 31**

### *Mise à disposition à but non lucratif*

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 CT).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans les conditions suivantes :

- application des règles protectrices prévues par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, notamment : signature d'une convention de mise à disposition par les entreprises prêteuses et utilisatrices ; conclusion d'un avenant au contrat de travail manifestant l'accord du salarié concerné ; droit du salarié de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent à l'issue de la mise à disposition, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ;
- en ce qui concerne les travailleurs étrangers, sous contrat d'introduction, l'autorisation des services du travail et de l'emploi est requise.

## **Article 32**

### *Entraide entre agriculteurs*

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

## TITRE VI

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### Article 33

##### *Définitions des emplois des ouvriers non cadres*

##### Arboriculture

##### Niveau I

Echelon unique : ouvrier n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la simple cueillette des fruits.

##### Niveau II

Echelon 1 : ouvrier initié aux travaux simples de l'exploitation, pouvant conduire un tracteur, exécutant les tâches à partir de consignes précises sous la surveillance intermittente d'un cadre ou du chef d'exploitation ; pouvant participer aux traitements dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur qui décide des dosages.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : ouvrier effectuant les mêmes tâches que celui de l'échelon 1 qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

##### Niveau III

Echelon 1 : ouvrier capable, sous la directive permanente de l'employeur ou d'un cadre, d'effectuer la majeure partie des travaux qualifiés qui exigent une formation technique ou une pratique suffisante, conducteur des engins courants de l'exploitation et pouvant effectuer des transports sur route.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : ouvrier ayant la qualification de l'échelon 1, prenant des initiatives dans le cadre des directives données.

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

##### Niveau IV

Echelon 1 : salarié hautement qualifié organisant et exécutant son travail dans le cadre de directives générales périodiques, capable d'établir un diagnostic et de mettre en œuvre un traitement dans le respect des règles de sécurité.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA.

Echelon 2 : salarié hautement qualifié chargé des mêmes travaux que celui du 1<sup>er</sup> échelon, pouvant occasionnellement participer aux relations avec les fournisseurs et les clients, à la gestion des approvisionnements ou des commandes, surveiller l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés et enregistrer des données sur informatique.

Salarié pouvant occasionnellement (en cas d'absence) remplacer le chef d'entreprise ou un cadre.

### *Emplois administratifs et commerciaux et d'accueil touristiques*

#### Niveau I

Echelon unique : employé n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

Employé exécutant des travaux manuels ne demandant pas de qualification : plonge, ménage, préparation des aliments, dressage de la table.

#### Niveau II – niveau CAP

Echelon 1 : employé de secrétariat pouvant utiliser occasionnellement le traitement de texte, ayant le niveau correspondant au CAP ; pouvant participer occasionnellement à la vente sans encaisser. Salarié débutant en accueil touristique, participe au service et à la vente.

Echelon 2 : employé ayant une pratique de la profession lui permettant d'exécuter seul les tâches afférentes à l'emploi sous les directives permanentes de l'employeur ou d'un cadre salarié expérimenté en accueil touristique, participe au service, à la vente et à l'encaissement.

#### Niveau III – niveau BEP

Echelon 1 : employé sachant utiliser une machine à traitement de texte, ayant le niveau correspondant au référentiel du BEP ou d'un diplôme équivalent ; peut participer à la vente au détail et encaisser. Débutant en accueil touristique, le salarié participe au service, à la préparation des repas, à la vente et peut réaliser les encaissements.

Echelon 2 : employé ayant la même qualification que le titulaire du 1<sup>er</sup> échelon et prenant des initiatives dans le cadre des directives données.

#### Niveau IV – Niveau BTS ou bac pro

Echelon 1 : employé hautement qualifié capable de procéder aux enregistrements comptables, d'éditer les fiches de paye et de rédiger des correspondances courantes.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du bac pro.

Echelon 2 : employé hautement qualifié chargé des mêmes tâches que celui du 1<sup>er</sup> échelon, de la vente et/ou de la gestion des stocks sous les directives périodiques de l'employeur ou d'un cadre. Salarié qui effectue seul la promotion, l'animation, la vente et la gestion des stocks à l'extérieur de l'exploitation, sous les directives de l'employeur.

### *Travaux de la vigne*

#### Niveau I

Echelon unique : ouvrier n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la tombée et sortie des bois, le calage, le pliage, le levage, l'ébourgeonnage, l'effeuillage et la complantation (remplacement des manquants).

#### Niveau II

Echelon 1 : ouvrier initié aux travaux simples tels que le rognage et la sortie des anticipés, exécutant les tâches à partir de consignes précises sous la surveillance intermittente d'un cadre ou du chef

d'exploitation ; pouvant participer aux traitements dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur qui décide des dosages. Vendangeur-coupeur.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : ouvrier effectuant les mêmes tâches que celui de l'échelon 1 qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie. Vendangeur-porteur.

#### Niveau III

Echelon 1 : salarié chargé des travaux de taille et d'épamprage de la vigne qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

Echelon 2 : salarié qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, capable d'effectuer sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre :

- la préparation et la réalisation de la taille et l'épamprage mécanique de la vigne, titulaire d'un diplôme de taille ;
- l'entretien de la vigne (taille en vert selon instructions précises) ;
- la protection raisonnée (est capable de repérer les anomalies, prépare et réalise les traitements en toute sécurité en fonction d'instructions précises) ;
- les travaux mécanisés (conduite et entretien du matériel, arrachage et replantation, fertilisation minérale et organique, préparation des vendanges) ;
- les travaux de chai (aide aux vendanges et aux soutirages et participation au conditionnement du vin).

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

#### Niveau IV

Echelon 1 : salarié hautement qualifié capable d'interpréter les analyses œnologiques et de procéder à la vinification.

Echelon 2 : salarié hautement qualifié chargé des mêmes travaux que celui du 1<sup>er</sup> échelon, pouvant assurer temporairement, sous le contrôle du chef d'exploitation ou d'un cadre, les responsabilités d'un chef de cave ainsi que l'organisation du travail d'une équipe de saisonniers.

### *Entreprises de travaux agricoles et CUMA*

#### Niveau I

Echelon unique : salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

#### Niveau II

Echelon 1 : salarié effectuant la conduite et le réglage du matériel simple en respectant les consignes et règles de sécurité ; signale les anomalies et incidents.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : salarié effectuant les mêmes travaux que celui visé au 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation ; pouvant occasionnellement faire du transport sur route sans être titulaire du permis « Poids lourds » ; peut assurer l'entretien courant (vidange, graissage).

#### Niveau III

Echelon 1 : ouvrier exécutant son travail avec initiative, habileté et compétence tout en restant sous les ordres de l'employeur.

Conducteur de tracteur apte à conduire des engins de toutes puissances et sachant régler tous les instruments dont il est appelé à se servir.

Ouvrier pouvant être amené à conduire exceptionnellement un véhicule poids lourd.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : conducteur apte à conduire des engins de toutes puissances (moissonneuses-batteuses, machines à vendanger, gros engins, etc.), à régler tous les instruments dont il est appelé à se servir et ayant des connaissances suffisantes pour effectuer un dépannage ordinaire.

Ouvrier capable en outre d'effectuer les transports sur route et de conduire exceptionnellement un véhicule super lourd.

#### Niveau IV

Echelon 1 : conducteur mécanicien capable d'entretenir et de réparer le matériel.

Conducteur titulaire du permis « poids lourds », acceptant d'actualiser ses connaissances dans le cadre de la formation professionnelle.

Ouvrier faisant preuve d'initiative et capable d'organiser et de gérer un chantier.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du bac pro.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1<sup>er</sup> échelon.

Conducteur titulaire du permis « super lourds ».

Salarié pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

#### *Grandes cultures*

##### Niveau I

Echelon unique : salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

##### Niveau II

Echelon 1 : salarié effectuant la conduite et le réglage du matériel simple en respectant les consignes et règles de sécurité ; signale les anomalies et incidents.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : salarié effectuant les mêmes travaux que celui visé au 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation, pouvant occasionnellement effectuer des transports sur route, sans être titulaire du permis « poids lourds ».

##### Niveau III

Echelon 1 : salarié qui accomplit, selon les instructions de l'employeur, la préparation des sols, la mise en place des semis, engrais et traitements, le suivi des cultures et la récolte.

Salarié capable de conduire tous les matériels de l'exploitation.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, prenant des initiatives dans le cadre des directives données ; pouvant en outre assurer le transport sur route ; peut également assurer, dans le respect des consignes données, l'entretien courant du matériel. Informe à temps son employeur de l'état des stocks.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrats en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

## Niveau IV

1<sup>er</sup> échelon : salarié hautement qualifié chargé de l'organisation et de l'exécution des chantiers dont il assure la responsabilité dans le cadre de directives périodiques concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Cet emploi requiert des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, d'utiliser au mieux les moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures et des matériels, de gérer des stocks et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du bac pro.

2<sup>e</sup> échelon : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, pouvant en outre participer à des fonctions complémentaires telles que les relations avec des fournisseurs et clients, la gestion des approvisionnements, l'enregistrement de données sur informatique.

Salarié pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

*Polyculture-élevage, cultures spécialisées en plein champ ou sous abris*

## Niveau I

Echelon unique : salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières telles que la simple cueillette des fruits et légumes en plein champ, sous serre ou abri et les travaux d'entretien simples. Ces tâches sont effectuées sous des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

## Niveau II

Echelon 1 : salarié ayant une expérience suffisante dans la profession lui permettant d'effectuer des tâches nécessitant une bonne pratique technique sans avoir à faire preuve d'initiative.

Ouvrier occasionnellement chargé de la conduite d'un tracteur ou d'engins de faible puissance (motoculteurs, appareils de traitement pneumatique à dos, etc.). Pouvant participer au suivi des animaux.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

## Niveau III

Echelon 1 : salarié qui accomplit, selon les instructions de l'employeur, la préparation des sols, la mise en place des semis, engrais et traitements, le suivi des cultures et la récolte ; capable de conduire tous les matériels de l'exploitation ; occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, prenant des initiatives dans le cadre des directives données, pouvant en outre assurer le transport sur route ; peut également assurer, dans le respect des consignes, l'entretien courant du matériel. Informe à temps son employeur de l'état des stocks ; peut participer occasionnellement à la vente.

Cet emploi correspond à la notion courante de chef d'équipe. Il peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrats en alternance de niveau CAPA ou BEPA.



## Niveau IV

1<sup>er</sup> échelon : salarié hautement qualifié chargé de l'organisation et de l'exécution des chantiers dont il assure la responsabilité dans le cadre de directives périodiques concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Cet emploi requiert des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, d'utiliser au mieux les moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures et des matériels, de gérer des stocks et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du bac pro.

2<sup>e</sup> échelon : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, pouvant en outre participer à des fonctions complémentaires telles que les relations avec des fournisseurs et clients, la gestion des approvisionnements, l'enregistrement de données sur informatique, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

*Elevage de gros animaux (bovins, ovins, équins, caprins, porcins, gros gibiers...)*

## Niveau I

Echelon unique : salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

## Niveau II

Echelon 1 : salarié recevant des consignes précises pour exécuter des tâches reproductibles, pouvant participer à la traite.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

## Niveau III

Echelon 1 : salarié qualifié capable d'assurer l'alimentation des animaux, pouvant participer à la gestion des stocks, assurer la traite, participer au suivi du troupeau, à l'entretien des équipements et à la transformation des produits ; capable également de repérer le comportement inhabituel des animaux et de participer au débouillage des poulains.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

## Niveau IV

1<sup>er</sup> échelon : salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique du troupeau.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou bac pro.

2<sup>e</sup> échelon : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou le cadre.



## *Elevage de petits animaux (chiens, lapins, volailles, gibiers, divers...)*

### Niveau I

Echelon unique : salarié n'exécutant que des tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans faire appel à des connaissances particulières.

### Niveau II

Echelon 1 : salarié recevant des consignes précises pour exécuter des tâches reproductibles après simple démonstration, telles que : alimentation des bandes, gavage des palmipèdes...

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon qui, en raison de son expérience, dispose d'une certaine autonomie, ou ayant accepté de suivre un stage de formation.

### Niveau III

Echelon 1 : salarié qualifié chargé de l'alimentation des bandes, ayant une responsabilité allant au-delà du simple engraissement ; pouvant participer à la gestion des stocks, au suivi sanitaire des animaux ainsi qu'à l'entretien des équipements. Capable de « débourrer » un chiot.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2 : salarié chargé des mêmes travaux que celui du 1<sup>er</sup> échelon ; participe en outre à la transformation des produits et peut participer à la vente.

Cet emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou de salariés sous contrat en alternance de niveau CAPA ou BEPA.

### Niveau IV

1<sup>er</sup> échelon : salarié hautement qualifié assurant la responsabilité de la conduite technique de l'élevage.

Salarié occupant un emploi d'un niveau correspondant au référentiel technique du BTA ou du bac pro.

2<sup>e</sup> échelon : salarié chargé des mêmes travaux que ceux prévus au 1<sup>er</sup> échelon, pouvant remplacer occasionnellement (en cas d'absence) le chef d'entreprise ou un cadre.

### *Salariés des groupements d'employeurs*

Le niveau de qualification retenu devra tenir compte de l'activité des membres du groupement et des compétences du salarié.

## TITRE VII

### **RÉMUNÉRATION. – AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE. – PAYE**

#### **Article 34**

##### *Rémunération horaire*

Les salaires horaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective.

#### **Article 35**

##### *Prime d'ancienneté*

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> avril 1992

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai d'épreuve de 3 années de travail continu chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai d'épreuve de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation.

Dispositif applicable pour les salariés nouvellement embauchés à compter du 1<sup>er</sup> avril 1992 :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai d'épreuve de 3 années de travail continu chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 % ;

Après un délai d'épreuve de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation. En résumé :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

### **Article 36**

#### *Salaires des jeunes ouvriers*

Le taux des salaires dus aux jeunes salariés des deux sexes âgés de moins de 17 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- jeunes salariés ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
  - âgés de moins de 17 ans : 80 % ;
- jeunes salariés justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
  - même salaire que le travailleur adulte.

### **Article 37**

#### *Rémunération des apprentis*

La rémunération des jeunes gens titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit (art. D. 6222-26) :

- 16-17 ans :
  - 1<sup>re</sup> année : 35 % du Smic ;
  - 2<sup>e</sup> année : 55 % du Smic ;
  - 3<sup>e</sup> année : 60 % du Smic ;
- 18-20 ans :
  - 1<sup>re</sup> année : 41 % du Smic ;
  - 2<sup>e</sup> année : 55 % du Smic ;
  - 3<sup>e</sup> année : 65 % du Smic ;
- 21-25 ans :
  - 1<sup>re</sup> année : 53 % du Smic ;
  - 2<sup>e</sup> année : 61 % du Smic ;

– 3<sup>e</sup> année : 78 % du Smic.

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire, mais le salaire en espèces devra être au moins égal à 25 % des rémunérations susvisées.

### **Article 38**

#### *Salaire en cas de changement temporaire d'emploi*

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, en assumant la même responsabilité, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

### **Article 39**

#### *Travailleurs handicapés*

En application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises agricoles occupant habituellement 20 salariés et plus sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées.

Lorsque le rendement professionnel des salariés en milieu ordinaire de travail s'avère notoirement diminué, les employeurs pourront percevoir une aide à l'emploi ou à l'aménagement de poste, versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH). Ils devront procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

### **Article 40**

#### *Travaux saisonniers*

Les salariés saisonniers se verront appliquer la même grille salariale que les autres salariés, selon la classification résultant de leur qualification.

Des avenants préciseront au besoin la rémunération des travaux saisonniers. Ils seront conclus entre les parties signataires de la présente convention dans le cadre de la commission mixte qui a procédé à son élaboration.

Cette commission sera réunie à la demande de la partie la plus diligente auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Article 41**

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les organisations liées par convention de branche professionnelle se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi.

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes. Elle s'appuie également sur des indicateurs per-

tinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

(Cf. articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail.)

## **Article 42**

### *Nourriture*

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires fixés ci-dessus.

Le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 h 30 de salaire horaire au niveau I. Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson. La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

Pour les ouvriers nourris au repas de midi seulement, la retenue sera ramenée à la valeur d'une heure de salaire horaire au niveau I.

L'employeur qui, en vertu d'une clause du contrat, est tenu de fournir des denrées autres que celles produites sur l'exploitation, doit les rétrocéder au salarié au prix qu'il a lui-même payé.

## **Article 43**

### *Logement*

Lorsqu'un logement est concédé au travailleur à titre d'accessoire à son contrat de travail, ce logement doit répondre aux dispositions en la matière prévues par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, notamment en ce qui concerne les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité.

La valeur de cet avantage est arrêtée ainsi qu'il suit et est consignée au contrat de travail :

Si le logement est constitué d'une pièce unique meublée, sa valeur mensuelle est fixée à dix heures du salaire correspondant au niveau I tel que défini à l'article 28 ci-dessus. S'il s'agit d'un logement vide comportant plusieurs pièces, sa valeur mensuelle est de 10 heures en ce qui concerne la première pièce majorée de 5 heures pour chacune des autres pièces occupées par le ou les travailleurs.

Les autres avantages connexes éventuels (garage, jardin, chauffage, électricité, dépendances, mobilier, matériel culinaire...) sont évalués de gré à gré entre les parties.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2007, cette valeur est fixée à quinze heures du salaire correspondant au niveau I pour la première pièce majorée de dix heures pour une pièce supplémentaire et cinq heures pour chacune des autres pièces occupées par le ou les travailleurs.

En aucun cas l'évaluation ainsi faite ne pourra être supérieure à la valeur locative résultant de la législation sur les loyers.

Lorsque le logement est fourni à un ménage dont les conjoints travaillent pour le même employeur, l'attribution dudit logement ne peut donner lieu à une double imputation, mais doit être imputée à un seul des deux salaires. Si le logement est commun à plusieurs travailleurs, sa valeur est répartie entre chacun des occupants.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, sa valeur déterminée ainsi qu'il est dit ci-dessus doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

## **Article 44**

### *Frais de transport et d'emménagement à l'occasion de l'embauche*

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de

voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait du salarié ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

#### **Article 45**

##### *Païement au mois*

La rémunération des salariés, à l'exclusion des saisonniers, intermittents et temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, sera mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La mensualisation n'exclut pas le mode de calcul du salaire à la tâche.

#### **Article 46**

##### *Autres périodicités de la paye*

La paye sera faite pendant les heures de travail tous les samedis pour les salariés payés à la semaine, le 1<sup>er</sup> et le 15 de chaque mois pour les salariés payés à la quinzaine, et le dernier jour du mois pour les salariés payés au mois.

Le salarié qui ne reçoit pas habituellement un salaire hebdomadaire pourra, sur sa demande, recevoir des acomptes toutes les semaines.

Le paiement des salaires sera obligatoirement effectué par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal lorsque le salaire net versé excède mille cinq cents euros.

Lors de la paie du salaire en espèces, sera exigée la signature de tout document attestant de la remise des sommes figurant au bulletin.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilés à cet égard aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

#### **Article 47**

##### *Bulletins de paye*

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paye rédigé conformément à l'article R. 3243-1 du code du travail.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

### **TITRE VIII**

## **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Article 48**

##### *Définition de la durée normale du travail effectif*

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

## **Article 49**

### *Présences ne constituant pas du travail effectif*

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties (soit sous forme de repos, soit financières) devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

## **Article 50**

### *Périodes d'astreintes*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention, y compris le temps de déplacement, constitue du temps de travail effectif.

Les astreintes sont mises en place conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

## **Article 51**

### *Heures de travail perdues récupérables*

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont, c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

## **Article 52**

*(Réservé)*

## **Article 53**

### *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 48 ci-dessus.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

La rémunération des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

## **Article 54**

### *Durée maximale du travail*

Les dispositions ci-dessous reprennent en partie les dispositions des articles 8.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

#### **I. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale**

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

#### **II. – Durée maximale quotidienne**

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D. 713-5 du même code. Par dérogation aux dispositions de cet article, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie ci-dessus.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

#### **III. – Durée maximale hebdomadaire**

En application de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-22 et suivants du code rural et de la pêche maritime. La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la limite de 44 heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs.

## **Article 55**

### *Contrôle de la durée du travail*

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.



L'employeur doit donc opter :

– soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur ;

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle ainsi que des représentants du personnel habilités à le consulter, et conservé pendant cinq ans.

## **Article 56**

### *Aménagement de la durée du travail*

En matière d'aménagement de la durée du travail, sont applicables les dispositions prévues au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 10.1 et suivants – ci-après en annexe), ainsi que celles prévues à l'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

## **Article 57**

### *Horaires individualisés*

Pour répondre à la demande des salariés et, conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

## **TITRE IX**

### **REPOS. – JOURS FÉRIÉS. – CONGÉS**

## **Article 58**

### *Repos quotidien et repos hebdomadaire*

#### **I. – Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural et de la pêche maritime, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.



## II. – Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail supplémentaires effectuées le dimanche sont majorées de 100 %.

### **Article 59**

#### *Jours fériés*

La journée du 1<sup>er</sup> mai est chômée et payée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est considérée comme une journée de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Les jours fériés ci-après sont chômés et donnent lieu à paiement d'une indemnité calculée sur la base du salaire horaire qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, Noël, 11 Novembre.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire versé.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Toutefois, en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée :

- alimentation du bétail ;
- travaux indispensables au fonctionnement de l'exploitation ou de l'entreprise agricole (travaux de récolte notamment).

Les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les salariés perçoivent en plus de leur salaire correspondant au travail effectué, l'indemnité prévue ci-dessus au second alinéa en cas de chômage.

Les jours fériés chômés autres que le 1<sup>er</sup> Mai ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires.

### **Article 60**

#### *Journée de solidarité*

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

### **Article 61**

#### *Congés payés*

Tout salarié visé par la présente convention a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux articles suivants.

## I. – Durée du congé

Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis et mères de famille âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

## II. – Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Sont assimilées à un travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés et les périodes limitées à une durée ininterrompue ne dépassant pas un an pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle, de chômage intempéries, de congés spéciaux et, d'une manière générale, toutes les causes prévues par la législation.

## III. – Aménagement du congé

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, qu'il bénéficie ou non de jours supplémentaires de congé, conformément à l'article L. 3141-18 du code du travail.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte-saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnaît fériés, et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur la durée des congés les jours fériés, les jours de maladie et la période d'instruction militaire ainsi que le repos des femmes en couches, les jours de chômage, les périodes de délai-congé et les absences autorisées.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident se produisent durant les congés payés du salarié, ils peuvent donner lieu à récupération de cette période de congé.

Pendant la période d'un congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Les bénéficiaires d'un congé devront en jouir dans les 12 mois qui suivent la date d'ouverture du droit aux congés.

#### IV. – Epoque et ordre des départs en congé

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, notamment des charges de famille.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

– polyculture : du 20 mai au 20 juillet, et du 10 septembre au 30 novembre.

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé, un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

#### V. – Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés prévue à l'article au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale ainsi que les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L. 3121-11 du code du travail.

Pendant leur absence, les salariés logés et nourris ainsi que les apprentis, bénéficieront, outre l'indemnité en numéraire, d'une indemnité correspondant au montant des avantages en nature calculés comme il l'a été fait aux articles précédents.

En aucun cas, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité de congés payés sera versée en même temps que le salaire du mois au cours duquel le congé est pris.

### **Article 62**

#### *Autres congés*

##### Congé de naissance ou d'adoption

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces trois jours, à la charge de l'employeur, sera égale au salaire et aux émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

Ces trois jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

##### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solida-

rité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- obsèques du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, ou d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, du grand-père ou de la grand-mère : 1 jour.

Les salariés ont en outre la faculté de demander à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

#### Journée défense et citoyenneté

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

#### Autres congés

Les autres congés sont accordés dans les conditions déterminées par la réglementation.

### TITRE X

#### **MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ**

##### **Article 63**

##### *Maladie et accident*

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

## Pendant la période de suspension du contrat

### *a) Obligations du salarié*

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

### *b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA*

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non-cadres, le salarié non-cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres.

### *c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle*

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

Les clauses précédentes sont également applicables aux salariés victimes d'un accident de trajet.

### *d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle*

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 CT).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 CT).

## A l'issue de la période de suspension du contrat

### *a) Date de la fin de la suspension*

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

*b) Issue de la suspension en cas d'aptitude*

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 CT).

*c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude*

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 CT).

*d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité*

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 CT).

## **Article 64**

### *Maternité*

Toute discrimination en raison de l'état de grossesse est prohibée.

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

## **TITRE XI**

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

## **Article 65**

### *Travail des jeunes*

#### **1. Santé et sécurité des jeunes travailleurs**

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leurs forces physiques, à l'utilisation de machines dangereuses (ramasseuse-presse, faucheuse ensileuse, tracteurs munis de pelles, de fourches, outils animés de travail au sol...) et à l'accomplissement de travaux dangereux, dont la manipulation de produits dangereux.

Toutefois, après déclaration auprès de l'inspecteur du travail, des dérogations à cette interdiction de principe sont permises dans les conditions fixées aux articles R. 4153-38 à R. 4153-45 du code du travail.

La déclaration de dérogation doit :

- être adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail ;
- et comporter les informations précises mentionnées à l'article R. 4153-41 du code du travail.

A compter de l'envoi de cette déclaration, pour une durée de trois ans, et sous réserve de satisfaire aux conditions posées par l'article R. 4153-40 du code du travail, il est possible d'affecter le jeune travailleur à des travaux en principe interdits.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger doit tenir à disposition de l'inspecteur du travail les informations mentionnées à l'article R. 4153-45 du code du travail.

En cas de modification concernant le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, ou les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux, ces informations sont actualisées et communiquées à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (art. R. 4153-42 du code du travail).

## 2. Repos et durée du travail

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 12 heures consécutives (14 heures s'ils sont soumis à l'obligation scolaire) ;
- chaque semaine, de 2 jours de repos consécutifs ;
- d'une pause d'au moins 30 minutes après chaque période de travail ininterrompue qui ne peut être supérieure à 4 h 30.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, il est permis de déroger à la règle des 2 jours consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

La durée du travail des jeunes travailleurs est limitée à :

- 7 heures par jour ;
- 35 heures par semaine.

Cependant, pour les mineurs de moins de 15 ans et de plus de 14 ans accomplissant des périodes de formation en entreprise dans le cadre de l'enseignement par alternance ainsi que pour ceux effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires, la durée de travail est limitée à 32 heures par semaine.

## 3. Interdiction du travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en entreprise dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La période d'interdiction du travail de nuit s'étend de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans, de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans.

## Article 66

### *Hygiène, santé et sécurité*

Les employeurs et les salariés sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

De surcroît le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et utiliser le matériel de protection approprié qui est mis à sa disposition.



Les employeurs doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture de masques, bottes, vêtements imperméables, gants de caoutchouc, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries et, s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandés par le corps médical lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques ou dangereux.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

L'employeur mettra de façon permanente, à la disposition des ouvriers, les installations sanitaires et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et, dans toute la mesure du possible, les installations nécessaires aux soins corporels, telles que douches, etc.

Les bâtiments servant à entreposer les récoltes, les animaux et tous les produits utilisés sur l'exploitation doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les ouvriers appelés à travailler dans les appareils, cuves ou lieux quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Il conviendra d'assurer l'assainissement de ces installations par une forte ventilation et d'utiliser des moyens de protection respiratoire individuels. Il devra être interdit de pénétrer sans autorisation à l'intérieur des accumulateurs de matières ; toute descente effectuée à titre exceptionnel dans les appareils, cuves, fosses à fumier à purin ou à lisier, devra s'effectuer sous la responsabilité d'un autre agent et avec un matériel antichute.

## **Article 67**

### *Service de santé au travail*

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Le temps nécessaire pour les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements sera, soit pris sur les heures de travail des salariés et apprentis, sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

### Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à trente jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

### Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.



### Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

### Examen de reprise

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois (ou de 1 mois pour le salarié soumis à surveillance médicale spéciale) ;
- après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée de 1 mois ou de 15 jours pour le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

### Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

## TITRE XII

### DROIT DISCIPLINAIRE

#### Article 68

##### *Définition de la sanction disciplinaire*

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (art. L. 1331-1 du code du travail).

## Article 69

### *Procédure à suivre pour infliger une sanction disciplinaire*

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié par écrit, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

La lettre de convocation doit obligatoirement préciser :

- la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- l'objet de la convocation ;
- un rappel que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

En aucun cas l'employeur ne peut signifier la sanction pendant l'entretien.

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, le salarié a la possibilité de se faire assister d'un conseiller du salarié figurant sur une liste arrêtée par le préfet, si la sanction envisagée est un licenciement.

La lettre de notification de la sanction doit énoncer les griefs retenus contre le salarié et ne peut être envoyée moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites.

En cas de licenciement pour faute, les règles protectrices ci-dessus rappelées sont applicables aux salariés des entreprises agricoles occupant habituellement moins de 11 salariés, ainsi qu'aux personnes occupées par des entreprises de plus de 11 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

## TITRE XIII

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 70

### *Contrat à durée déterminée*

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire qui est égal à 10 % de la rémunération brute totale du contrat.

L'indemnité de précarité n'est pas due dans les différents cas énoncés par le code du travail, notamment :

- lorsque le contrat a un caractère saisonnier ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat aidé ou de formation professionnelle ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

## **Article 71**

### *Contrat à durée indéterminée*

#### Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

#### *Démission*

#### Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Durée du préavis : 1 mois pour le salarié comptant 6 mois d'ancienneté ou plus.

#### *Licenciement*

#### Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

#### Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- 1 mois si le salarié compte au moins 6 mois d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 1 an d'ancienneté ou plus.

#### Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et seront accordées par moitié au choix du salarié, et par moitié au choix de l'employeur.

#### Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié et qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté majorée de 2/15<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

#### Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Hors les cas de faute lourde, l'employeur informe le salarié admis à l'assurance chômage de la continuité des protections prévoyance et complémentaire santé d'entreprise, au titre de la portabilité. Il lui demande s'il veut continuer à payer sa quote-part de cotisations. Le salarié peut refuser et l'employeur formalise ce refus par un écrit.

#### Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi.

### Article 72

#### *Départ et mise à la retraite*

##### Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
  - ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
  - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
  - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
  - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
  - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

## Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire ;
- à compter du 70<sup>e</sup> anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata temporis.

## TITRE XIV

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À LA TÂCHE**

Les dispositions applicables aux salariés travaillant à la tâche feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Les salariés qui se sont engagés à exécuter un travail à la tâche sont tenus de l'achever, sauf en cas de force majeure. En cas d'infractions aux dispositions du présent alinéa ils pourront faire l'objet d'un recours en dommages et intérêts.

Réciproquement, l'employeur ne doit pas licencier le salarié pendant l'exécution de la tâche, sauf en cas de faute grave ou dans l'hypothèse où la tâche n'aurait pas été exécutée à la cadence ou dans le temps convenu.

Pour tout travail à la tâche dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, représentant au moins 70 % du salaire correspondant au travail accompli et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la fin de l'ouvrage.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes de modalités de paiement à la tâche fixées ci-après ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

### **Article 73**

#### *Salaires à la tâche pour la cueillette des fruits et légumes*

Base de calcul : Smic en vigueur + 5 %.

Base de calcul pour les fraises : Smic en vigueur + 4 %.

I. – Haricots verts :

Cueillis, triés et mis en sacs.

Variétés à ensemencement hebdomadaire (3 à 4 ramassages maximum) :

Qualité/norme horaire :

– 70 % : 8,5 kg ;

– 75 % : 8 kg ;

– 80 % : 7,250 kg.

Haricots verts à récolte mécanisable ou 2 cueillettes manuelles :

– 15 kg à l'heure.

II. – Tomates de conserve :

– rondes : 110 kg à l'heure ;

– roma de conserve : 100 kg à l'heure ;

– tomate Lerica : 140 kg à l'heure.

III. – Prune d'ente :

– 80 kg à l'heure

Ces conditions de salaire s'entendent à l'exception du premier et du dernier ramassage, lesquels devront être rémunérés à l'heure.

IV. – Fraises

a) Fraises d'expédition sous tunnel à l'exception de la gariguette. Cueillies saines, mises en barquettes (calibre supérieur à 25 mm) : 14 kg à l'heure.

b) Fraises d'industrie sous tunnel (équeutées, vrac, tous calibres) : 14 kg à l'heure.

c) Gariguettes sous petits tunnels : 12 kg à l'heure.

d) Fraises d'expédition de plein champ (cueillies saines, mises en barquettes, d'un diamètre supérieur à 25 mm) : 9 kg à l'heure.

e) Fraises cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables et d'une hauteur minimale au faîtage de 2,50 m : 16 kg à l'heure.

f) Gariguettes cultivées sous tunnels 5 mètres jumelables et d'une hauteur minimale de 2,50 m : 14 kg à l'heure.

g) Gariguettes hors sol chauffées, peignées : 20 kg à l'heure.

h) Gariguettes hors sol à froid, peignées : 18 kg à l'heure.

i) Fraises d'expédition hors sol : 24 kg à l'heure.

j) Fraises d'expédition hors sol, peignées : 30 kg à l'heure.

V. – Pommes et poires

Pommes et poires saines, mises en palox, non calibrées :

1. Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg à l'heure.

Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg à l'heure.

2. Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg à l'heure.

Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg à l'heure.

## VI. – Cerises et bigarreaux

Fruits cueillis sains et mis en plateaux :

- cerises : 10 kg à l'heure ;
- bigarreaux : 12 kg à l'heure ;
- cerises et bigarreaux cueillis pour l'industrie : 15 kg à l'heure.

(Fruits équeutés et en vrac tous calibres confondus.)

### **Article 74**

#### *Prix faits pour les travaux de la vigne*

##### *a) Champ d'application*

Ce mode de rémunération ne peut être proposé qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

##### *b) Calcul des salaires*

La rémunération brute des prix faiseurs à façon sera basée sur le Smic en vigueur, majoré de 4 % pour les travaux de taille et d'épamprage ou ébroulage et sur le Smic en vigueur, majoré de 6 % pour les autres travaux énumérés au paragraphe c ci-dessous.

Les salaires horaires ainsi déterminés seront arrondis au centime supérieur.

En aucun cas les salaires résultant de l'application des normes et modalités de calcul fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient de l'application des taux horaires en vigueur avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

##### *c) Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds*

###### Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. Lorsque en taillant il est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau :

- guyot simple, temps passé : pneumatique 7 heures, manuelle 8 heures 30 ;
- guyot double, temps passé : pneumatique 9 heures, manuelle 11 heures.

###### Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes à raison de 80 % au moins des quantités déjà utilisées, tirage des bois et dépôt en vrac dans le fond :

- guyot simple, temps passé : 6 heures ;
- guyot double, temps passé : 7 heures.

Les travaux de tombée des bois dans les vignes à trois fils fixes seront majorés de 10 %.

###### Sortie des bois

Enlèvement et destruction à la main, temps passé : 2 heures.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée au temps passé.



### Calage ou attachage des pieds (vignes de moins de 4 ans)

Le calage ou attachage du pied se fait avec le lien fourni par l'employeur. Tous les pieds doivent être calés, dressés dans le rang et maintenus sur chaque marquant. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites ; temps passé : 5 heures.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

### Pliage, liage de l'aste (ou latte)

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer les lattes et à les fixer au fil de fer par un ou deux liens par latte selon nécessité.

La façon de pliage-liage est effectuée avec pince et liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé :

- guyot simple, temps passé : 4 heures ;
- guyot double, temps passé : 5 heures.

### Epamprage ou ébroulage

Les ébroulages ou épamprages doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et celle des racines adventices.

La deuxième façon doit s'effectuer en fin de végétation.

- 1<sup>re</sup> façon, temps passé : 4 heures 30 ;
- 2<sup>e</sup> façon, temps passé : 2 heures 30.

NB : si l'intérieur du pied a été ébourgeonné complètement alors que pour rabattre le pied il eut fallu laisser un bourgeon, il faut considérer qu'il y a malfaçon.

### Levage

Le levage doit s'effectuer avec au moins 2 fils mobiles ou 4 fils fixes dont 3 utilisés pour le levage.

Il a pour but de palisser dans l'axe du rang les bois poussés horizontalement ou obliquement de façon à permettre le libre passage des engins culturaux tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :

- 1<sup>re</sup> façon, temps passé : 5 heures ;
- 2<sup>e</sup> façon, temps passé : 3 heures ;
- 3<sup>e</sup> façon, temps passé : 1 h 30.

Lorsqu'il n'est effectué que deux levages, le premier est rémunéré au prix de la première façon et le second au prix de la deuxième façon.

Dans le cas particulier où il n'est effectué qu'un seul levage, cette façon culturale sera rémunérée à raison du cumul des première et deuxième façons de levage.

### Rognage ou estrapage

Le rognage ou estrapage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus, après entente avec l'employeur pour la détermination de la hauteur et sur les côtés de pied, temps passé : 5 heures.

## TITRE XV

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres, sous réserve des mesures particulières ci-après.



## **Article 75**

### *Positionnement des cadres*

Les cadres sont classés selon les définitions types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions types des trois groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non, simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification pour assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le coefficient hiérarchique individuel est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissants de la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position repère supérieure.

## **Article 76**

### *Classification des emplois*

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions types énumérées ci-dessous :

#### **Groupe III**

##### **Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires**

Echelon A : agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur :

Echelon B : cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journalièrement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties consigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux.

#### **Groupe II**

##### **Chef de culture**

Echelon A : cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur :

Echelon B : dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paye le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement.

## Groupe I

Régisseur. – Gérant. – Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

### Article 77

#### *Période d'essai. – Embauchage*

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

#### 1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 4 mois non renouvelables pour les cadres du groupe III ;
- 4 mois renouvelables une fois pour les cadres des groupes II et I.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

#### 2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est d'une semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

## **Article 78**

### *Contrat d'engagement*

Un contrat de travail écrit sera rédigé en deux exemplaires ; ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée indiquer son objet.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

## **Article 79**

### *Durée du travail*

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

Pour tenir compte de cette obligation, les cadres seront mensualisés dès leur entrée sur l'exploitation et les parties conviendront chaque année par référence à l'article 45 de la présente convention de la mensualisation du paiement des heures supplémentaires.

## **Article 80**

### *Rémunération horaire des cadres*

Les salaires horaires des cadres permanents effectuant 35 heures par semaine sont annexés à la présente convention collective.

## **Article 81**

### *Prime d'intéressement*

Les cadres des groupes I, II et III bénéficient d'une prime d'intéressement débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit.

Cette prime correspond à un minimum d'un mois pour les cadres des groupes I, II et III.

## **Article 82**

### *Prime d'ancienneté*

La prime d'ancienneté des cadres est calculée de la même façon que celle des salariés non cadres, à savoir : 3 % au bout de trois ans et 1 % par an par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

## **Article 83**

### *Avantages en nature*

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1<sup>er</sup> avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire.

Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 1989.

## **Article 84**

### *Frais d'emménagement*

Les frais d'aménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sont supportés par l'employeur lorsque celui-ci impose un lieu de résidence à son cadre, et négociés de gré à gré dans les autres cas.

## **Article 85**

### *Indemnité en cas de maladie*

Pendant la période non indemnisée par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, l'employeur garantit au cadre une prise en charge correspondant à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités journalières servies par la caisse de mutualité sociale agricole.

## **Article 86**

### *Stage de perfectionnement*

Le personnel d'encadrement bénéficie chaque année, pendant une période et pour une durée autorisée par l'employeur, de stages de perfectionnement d'une durée minimum d'une semaine.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur toutes justifications sur ces absences.

## **Article 87**

### *Délai-congé ou préavis*

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un délai-congé réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 3 mois jusqu'à deux ans de présence ;
- 4 mois après deux ans de présence.

## **Article 88**

### *Indemnité de licenciement*

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie, après un an d'ancienneté sur l'exploitation, d'une indemnité de licenciement établie comme suit :

- 1/3 de mois par année de présence jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois par année de présence de 16 à 23 ans d'ancienneté,

sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Pour le calcul de cette indemnité le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus favorable pour le salarié, le salaire brut moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

## **Article 89**

### *Indemnité de départ en retraite*

En cas de départ volontaire à la retraite le cadre bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de cette indemnité le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

## **Article 90**

### *Avantages acquis*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenues dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont les conditions de travail, la rémunération et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par la présente convention conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## **Article 91**

### *Dispositions finales*

La présente convention, qui annule et remplace la convention du 12 juillet 1983, sera déposée en 3 exemplaires aux services de la DIRECCTE à Agen.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Agen, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165170020-000117

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---