

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/04 DU 11 FÉVRIER 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	125

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 5 du 13 décembre 2016 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance.....	4
Assurances (agences générales) : avenant n° 1 du 25 novembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	6
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 25 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement et d'attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi des cabinets d'avocats	9
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 novembre 2016 relatif aux salaires minimaux.....	13
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 novembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	15
Bâtiment (PACA [ETAM]) : accord du 4 novembre 2016 relatif aux salaires minimaux	17
Casinos : avenant n° 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de carrière....	19
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de pré- voyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction ».....	23
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »	25
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé	40
Dentaires (négoce en fournitures) : accord du 13 septembre 2016 modifiant l'article 22 « Indemnités de fin de carrière » de la convention.....	43
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance	45
Electriciens et gaziers (industries) : accord du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale du 23 novembre 2017.....	56
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 4 du 10 décembre 2016 à l'accord du 3 juil- let 2012 relatif aux frais de santé.....	80

La Vallée Village (Seine-et-Marne) : accord du 15 décembre 2016 relatif au travail dominical et au travail en soirée	85
Thermalisme : avenant du 17 novembre 2016 à l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	99
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	102
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 20 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017	104
Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	106
Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 15 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	108
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 15 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2017	110
Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 15 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	112
Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 3 novembre 2016 relatif à la prévoyance et à l'assurance complémentaire santé	114
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : avenant du 12 décembre 2016 modifiant la convention collective	122

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 5 DU 13 DÉCEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 27 MARS 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750081M

IDCC : 1412

Entre

SNEFCCA

D'une part, et

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006 et principalement les taux de cotisations.

Article 1^{er}

Cotisations du régime de prévoyance

L'article 6 « Cotisations » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 6 de l'accord du 27 mars 2006 modifié par l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012.)

« Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis au premier alinéa de l'article 4, des salariés cadres et non cadres, dans la limite des tranches A et B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

	TRANCHE A			TRANCHE B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17	0	0,17	0,17	0	0,17
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,13	0	0,13
Incapacité temporaire de travail	0	0,35	0,35	0	0,78	0,78
Invalidité et incapacité permanente	0,14	0,23	0,37	0,40	0,41	0,81
Total ensemble du personnel ayant moins de 1 an d'ancienneté	0,3975	0,6225	1,02	0,70	1,19	1,89
Maintien de salaire	0,14	0	0,14	0,33	0	0,33
Total ensemble du personnel ayant de plus de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

La cotisation maintien de salaire permet d'assurer le remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une partie de son obligation de maintien de salaire, tel qu'il est prévu à l'article VI.2 "Maintien de salaire" de la convention collective. »

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans maximum.

Article 3

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

AVENANT N° 1 DU 25 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750068M

IDCC : 2335

Entre

AGEA

D'une part, et

UNSA BANQUE

FSPBA CGT

SNCAMCCAA CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 26 novembre 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec le nouvel article L. 6331-2 du code du travail, issu de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes à l'article 16 :

« Article 16

*Participation au financement de
la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à OPCABAIA.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), des taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

Les parties conviennent de se revoir dès 2017 pour étudier l'impact de la réforme de la loi du 5 mars 2014 et envisager ensemble une éventuelle évolution des taux de contribution.

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- et 0,65 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.2. Agences générales d'assurances de 11 à moins de 20 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,05 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.3. Agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.4. Agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.5. Agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.6. Cas particuliers

CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salariés sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du congé individuel de formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès d'OPCABAIA, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Exercice en société de capitaux

Les sociétés "agent général" sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.7. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP. »

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ET D'ATTRIBUTION
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DES CABINETS D'AVOCATS

NOR : ASET1750075M

IDCC : 1000

Entre

CNAE

FNUJA

CNADA

SAFE

D'une part, et

UNSA

FEC FO

SNPJ CFDT

CGT conseil

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord se substitue aux avenants n°s 56 et 77 relatifs à la convention collective IDCC 1000 du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel.

Les avenants n°s 56 et 77 de la convention collective nationale du travail IDCC 1000 du 20 février 1979 sont remplacés par les dispositions qui suivent :

1. Structure

La commission paritaire nationale de l'emploi de branche est paritairement composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant, désignés pour une durée de trois années par chaque organisation syndicale de salariés représentative et les organisations syndicales d'employeurs représentatives.

La représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'apprécie au regard des critères posés en la matière par les textes en vigueur.

2. Qualité des représentants, cessation du mandat

Les représentants titulaires et suppléants sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Les membres suppléants participent aux réunions et prennent part aux votes, lorsque les membres titulaires sont absents.

3. Organisation et fonctionnement

Les membres de la CPNEFP déterminent dans un règlement intérieur leurs règles de fonctionnement, notamment :

- la charge du secrétariat qui est assuré par le secrétariat de la commission paritaire et du suivi des applications de leurs décisions ;
- les dispositions administratives nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

Les frais afférents aux réunions sont pris en charge par l'ADDSA.

La présidence de la commission échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Ces désignations sont faites par le collège d'appartenance à la majorité des membres présents.

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an sur convocation du président et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié des membres titulaires, ou sur demande d'une ou plusieurs organisations représentatives par lettre avec avis de réception adressée au président.

Les convocations sont adressées trois semaines avant la date des réunions. Elles comportent obligatoirement l'ordre du jour défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour peut être complété par les questions qui sont soumises par plis simples ou courriels au plus tard 8 jours francs avant la réunion.

En cas de saisine à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeur représentative, les convocations doivent être adressées dans les 7 jours de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception adressée à cet effet au président, la CPNEFP ayant l'obligation de se réunir dans un délai maximal de deux mois.

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salarié(e)s et employeur, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège, ce qui signifie que chaque organisation représentative verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicats dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats dans chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chaque collège.

Un procès-verbal de réunion est établi par le secrétaire de la commission. Il est transmis à tous les membres de la CPNEFP pour être approuvé lors de la réunion suivante.

4. Missions

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires, la CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle a notamment pour mission conformément à l'ANI du 5 octobre 2009, et à l'accord du 25 juin 2015 relatif au développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salarié(e)s des entreprises libérales :

En matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- de formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le COPANEF sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le FPSP qui donneront lieu à contractualisation ;
- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

En matière d'évolution des qualifications :

- d'examiner l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;
- d'examiner l'évolution des qualifications professionnelles ;
- d'assurer la communication des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les résultats qui en sont tirés étant mis à la disposition des avocats, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche.

En matière d'évolution de l'emploi :

- d'émettre un avis préalable à la conclusion des contrats d'étude sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications lorsque le concours financier de l'Etat est sollicité.

En matière de professionnalisation :

- de faire le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et formuler le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- d'examiner les moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs ;
- de communiquer au groupe technique paritaire du COPANEF les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPAREF, de définir les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et les communiquer au groupe technique paritaire du Copanef qui les portera à la connaissance de l'OPCA Actalians.

5. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré. Les nouvelles propositions doivent accompagner la demande et être examinées dans un délai maximal de 3 mois.

6. Extension

L'extension est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 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 4 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

(PACA)

NOR : ASET1750085M

IDCC : 1596, 1597

Entre

FRB PACA

SCOP BTP PACA et Corse

CAPEB PACA et Corse

D'une part, et

URCB CFDT PACA

UR BTP FO PACA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties ci-dessus désignées se sont réunies et ont déterminé le salaire mensuel minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (des entreprises visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) applicable dans les conditions fixées à l'article 5.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord ont fixé :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 226,07 € ;
- la valeur du point (VP) à : 7,62 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 485,91 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel et le coefficient 170 est fixé à 1 523,62 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 485,91
– position 2	170	1 523,62
Niveau II – ouvriers – professionnels	185	1 635,77
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 826,27
– position 2	230	1 978,67
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 131,07
– position 2	270	2 283,47

Il est rappelé qu'aucun salaire ne doit être inférieur au Smic, correspondant à l'horaire appliqué.

Le taux horaire du Smic à compter du 1^{er} janvier 2016 est de 9,67 €.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 5

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Aix-en-Provence, le 4 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 4 NOVEMBRE 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(PACA)

NOR : ASET1750086M
IDCC : 1596, 1597

Entre

FRB PACA

SCOP BTP PACA et Corse

CAPEB PACA et Corse

D'une part, et

URCB CFDT PACA

UR BTP FO PACA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les indemnités de petits déplacements concernant les ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, seront fixées dans les conditions fixées ci-après :

I. – Indemnité de repas : 10 €.

II. – Indemnité de frais de transport :

– zone 1 (0 à 10 km) : 3,09 € ;

– zone 2 (10 à 20 km) : 5,44 € ;

- zone 3 (20 à 30 km) : 7,31 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 9,55 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 12,53 €.

III. – Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,00 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,18 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,29 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,68 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,75 €.

Conformément à l'accord régional du 13 avril 1995, la zone 1A est supprimée dans toute la région.

L'indemnité de frais de transport et l'indemnité de frais de trajet sont appliquées de 0 à 10 km.

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension du présent accord.

Fait à Aix-en-Provence, le 4 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

(PACA)

NOR : ASET1750087M

IDCC : 2609

Entre

FRB PACA

SCOP BTP PACA et Corse

CAPEB PACA et Corse

D'une part, et

URCB CFDT PACA

UR BTP FO PACA

UR BTP CFE-CGC PACA et Corse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 500,99
B	1 606,90

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 705,41
D	1 901,38
E	2 014,71
F	2 349,45
G	2 574,02
H	2 838,82

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15° et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 3

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

Celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Aix-en-Provence, le 4 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 24 DU 9 NOVEMBRE 2016

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

NOR : ASET1750077M

IDCC : 2257

Entre

CDF

SCMF

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

CDS CGT

FEC FO

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC 2257).

2. Mise en œuvre du mécanisme de retraite progressive

A. – Conditions légales

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les partenaires de la branche constatent de la nécessité d'alléger les fins de cursus par la promotion du dispositif législatif issu de la loi du 20 janvier 2014 et du décret du 16 décembre 2014. Il est prévu de mettre en place, par le présent accord, un dispositif conventionnel de retraite progressive. La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel. Ce dispositif ne se substitue pas au dispositif légal concernant le départ à la retraite anticipée prévu pour les carrières longues.

Les dispositions relatives au « temps partiel choisi » ou « temps partiel aidé » ne seront pas cumulables. L'ouverture du droit et le paiement de la retraite progressive, implique l'exercice d'une seule activité à temps partiel.

Afin de pouvoir bénéficier du mécanisme de retraite progressive au sein de son entreprise, le salarié doit pouvoir justifier :

- d’une durée d’assurance d’au moins 150 trimestres d’assurance vieillesse ;
- d’avoir atteint l’âge légal de départ à la retraite (retraite de base) diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

La retraite progressive permettra de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l’entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d’accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

B. – Durée et départ en retraite à taux plein

La retraite progressive dure aussi longtemps que l’activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Le présent dispositif peut être remplacé par une retraite complète, à la demande du salarié, lorsque celui-ci cesse totalement son activité et qu’il en remplit les conditions légales (minimum 62 ans) pour partir à la retraite à taux plein (sans décote).

C. – Initiative de la demande et négociations

La branche convient de mettre en place un dispositif de retraite progressive qui se veut aussi ambitieux qu’efficace.

Le salarié désirant bénéficier de la retraite progressive informera par écrit son employeur de sa volonté d’en bénéficier. Ce courrier devra indiquer la durée du temps partiel désiré.

A réception du courrier, l’employeur convoquera le salarié, sous un délai d’un mois, afin d’entendre les souhaits du salarié sur l’organisation de travail désirée.

La répartition du temps de travail sera librement déterminée et négociée par accord entre les parties sur les bases de la volonté exprimée par le salarié. Les modifications ainsi arrêtées feront l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Le passage à temps partiel pourra se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Par exemple pour un emploi à mi-temps, le salarié pourra travailler 17 h 30 par semaine à temps plein : 15 jours sur le mois, 1 mois sur deux ou un semestre sur deux, et ce, dans le respect de la nouvelle réduction du temps de travail.

Il sera mis en place autant de réunions que nécessaire, à la discrétion des parties prenantes, le but étant de favoriser la mise en place d’un accord dégageant un consensus et préservant les intérêts réciproques.

A défaut d’accord des parties, l’employeur proposera 3 organisations de travail différentes respectant la quotité choisie par le salarié. Le salarié pourra alors, accepter ou refuser ces propositions, sans que ce refus ne puisse constituer un motif de licenciement. Il pourra également saisir les IRP en cas d’échec total de la négociation.

D. – Point annuel en CPM et commission de suivi

Il est institué une commission de suivi de l’accord, qui se réunira une fois par an. Un membre par organisation syndicale signataire sera amené à siéger au sein de cette instance.

Les délégations patronales fourniront aux participants, avant chaque réunion, un état des demandes, qui reprendra les informations suivantes :

- nombre de demandes ;

- nombre de refus ;
- nombre d’acceptations selon leur nature : accord consensuel, sur proposition de l’employeur.

Une synthèse de cette réunion sera transmise pour débat lors de la CPM suivante.

Les participants seront pris en charge dans les mêmes conditions que pour les CPM.

Il est convenu qu’un point annuel sera fait en CPM, afin d’apporter les corrections qui s’avèreraient nécessaires, par négociation collective et avenant au présent accord. La CPM pourra également demander une étude, afin de s’assurer que les salariés des entreprises de la branche sont éligibles à ce nouveau droit, et n’en sont pas exclus de fait.

E. – Cotisations retraite

Chaque salarié peut décider de continuer à cotiser pour la retraite sur la base du salaire à temps plein reconstitué. Le salarié acquittera intégralement la partie salariale et l’employeur la partie patronale, sur le différentiel de rémunération.

F. – Délai de prévenance de l’employeur

La mise en œuvre de la retraite progressive nécessite un temps d’adaptation de l’employeur lui permettant de s’organiser.

A cet effet, l’accord prévoira un modèle d’organisation constant fondé sur l’anticipation des demandes par un véritable travail en amont, ainsi qu’une procédure transitoire destinée à tous les salariés éligibles à la date de signature de l’accord.

Pour les salariés éligibles à un départ en retraite anticipée à la date de signature de l’accord : il est convenu qu’un préavis de deux mois sera appliqué entre la demande du salarié et la mise en œuvre du dispositif. Néanmoins, l’entreprise pourra décider de ne pas appliquer ce préavis dans le cas où la demande du salarié ne lui poserait aucun problème d’organisation du travail.

Pour les salariés prochainement éligibles : les entreprises devront opérer un recensement des salariés potentiellement éligibles à un départ en retraite anticipé. Ainsi, tout salarié sera contacté par sa direction dans les 4 mois suivant son 59^e anniversaire. Une étude des critères ouvrant droit à la retraite progressive sera alors conjointement réalisée. Dès que cette démarche aura été effectuée, le salarié devra introduire sa demande officielle 6 mois avant la date à laquelle il sera éligible.

Exemples :

- pour un salarié répondant aux critères légaux à l’âge de 60 ans, ce dernier devra introduire sa demande 6 mois avant sa date anniversaire ;
- pour un salarié répondant aux critères légaux à 60 ans et 5 mois, il devra alors introduire sa demande au plus tard à 59 ans et 11 mois.

Ces mesures d’anticipation permettront un déclenchement de la retraite progressive dès que le salarié y aura droit, sous réserve d’absence de modification importante de l’activité de l’entreprise. Le préavis de 2 mois entre la demande et le déclenchement reste d’application constante.

G. – Accompagnement administratif

Au regard des diverses démarches administratives à mettre en œuvre, afin que n’existe aucun délai entre le passage à temps partiel et le paiement des fractions de retraite, le salarié pourra bénéficier d’un accompagnement RH dans le cadre de la constitution de son dossier administratif auprès des pouvoirs publics.

3. Dispositions relatives à l’exécution de la retraite progressive

A. – Révision de la répartition des horaires

Compte tenu de la mise en œuvre tripartite des dispositions relatives à la retraite progressive, les parties conviennent qu’aucune modification de l’accord sur la répartition des horaires convenue à

l'initiation du mécanisme ne pourra être effectuée. Néanmoins, et compte tenu de situations particulières, des réunions entre le salarié, un représentant de la direction, et un représentant des caisses de retraite pourront être organisées à l'échelon local.

B. – Retour à temps plein

Le mécanisme est directement destiné à aménager les fins de carrière en assurant une cessation progressive du travail. En conséquence, le retour à temps plein du salarié ne sera pas envisageable car il dénaturerait le mécanisme de son but initial.

C. – Cas du salarié à temps partiel

Le salarié travaillant à temps partiel avant la retraite progressive peut accéder à la retraite progressive sans modifier son temps de travail (circ. DSS/3A 2006-419 du 26 septembre 2006), et sous réserve que ce dernier entre dans les pourcentages fixés. Si tel n'était pas le cas, une modification du temps partiel serait alors négociée entre les parties afin que le salarié soit éligible à un départ progressif.

D. – Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Afin que le salarié ne soit pas pénalisé par la mise en œuvre du droit à retraite progressive, son indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué et selon les barèmes conventionnels fixés à l'article 25.2 de la convention collective nationale des casinos.

4. Entrée en vigueur. – Durée. – Révision Dénonciation. – Formalités de dépôt

A. – Date d'effet, durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son extension et s'applique aux situations en cours.

B. – Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

C. – Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT L'ANNEXE III « RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS
DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION »

NOR : ASET1750082M

IDCC : 3213

Entre

UNTEC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

FNCB SYNATPAU CFDT

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

Dans le titre A « Garanties. – Régime cadres "RNPC" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie (8) « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

- « – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

CHAPITRE II

Dans le titre C « Garanties. – Régime non cadres "E1" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

CHAPITRE III

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2017.

CHAPITRE IV

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

CHAPITRE V

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

AVENANT DU 7 DÉCEMBRE 2016

MODIFIANT L'ANNEXE III « RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES
ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION »

NOR : ASET1750083M
IDCC : 3213

Entre

UNTEC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

FNCB SYNATPAU CFDT

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« ANNEXE III

**Régime de prévoyance des salariés des entreprises
d'économistes de la construction**

Elle a pour objet de définir les garanties, les prestations et les avantages supplémentaires prévus dans le cadre des accords de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction, ainsi que les taux des cotisations sur les tranches de salaires.

Elle détermine par ailleurs les modalités générales s'appliquant aux contrats. Elle est décomposée de la façon suivante :

Titre A "Régimes cadres 'RNPC'" :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre B "Taux de cotisation. – Régimes cadres 'RNPC'".

Titre C “Régime non-cadres ‘E1’” :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre D “Taux de cotisation. – Régime non-cadres ‘E1’”.

- modalités générales.

TITRE A

GARANTIES. – RÉGIME CADRES “RNPC”

Garantie capital décès	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé	200 % de S ⁽¹⁾
Salarié avec conjoint	250 % de S
Majoration pour un enfant à charge ⁽³⁾	+ 40 % de S
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 80 % de S
Majoration par enfant à charge à compter du 3 ^e enfant	+ 60 % de S
Majoration pour accident	+ 100 % de S
Majoration pour AT ou maladie professionnelle	+ 300 % RA ⁽⁴⁾
Capital orphelin (si décès du conjoint ⁽²⁾)	+ 125 % SB par enfant à charge
Paie anticipé du capital (si invalidité totale)	Oui
Garantie rente éducation	
(quelle que soit la cause du décès du salarié)	
Pour l’orphelin du parent participant	10 % SB
– si décès non suite à AT/MP	Minimum : 10 % PASS ⁽⁶⁾
Pour l’orphelin de 2 parents	
– si décès non suite à AT/MP	Doublement de la rente
Garantie indemnités journalières	
Maladie	70 % de S (*)
Accident du travail ou maladie professionnelle	85 % de S
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 de S (*)
Garantie invalidité	
Maladie catégorie 1	39 % de S (*)
Maladie catégorie 2	65 % de S (*)
Maladie catégorie 3	85 % de S (*)
Majoration pour enfant à charge :	
– si maladie catégorie 1	+ 5 % de S (*) si 1 enfant ou plus à charge
– si maladie catégorie 2	+ 5 % de S (*) par enfant à charge ⁽⁷⁾
AT ou maladie professionnelle (26 % ≤ T ≤ 50 %)	$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times S - \text{rente SS}^{(5)}$
AT ou maladie professionnelle (T > 50 %)	$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times S - \text{rente SS}^{(5)}$
Parentalité. – Accouchement	
Forfait parentalité	8 % du PMSS (***) ⁽⁶⁾
Forfait accouchement	2,6 % du PASS (***) ⁽⁶⁾

Chirurgie	
Pour chaque intervention chirurgicale	Oui ⁽⁸⁾
(*) Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la sécurité sociale et limitées au salaire d'activité. (**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (***) PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.	

(1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :

a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;

b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;

c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;

d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du participant soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé comme suit :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme. Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus. Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime

de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Avantages supplémentaires du régime cadres "RNPC"

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d’une situation continue d’indemnisation au titre de l’assurance chômage, d’indemnisation d’un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d’un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l’objet d’une mesure de licenciement alors qu’il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n’exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d’indemnités journalières ou de rentes d’invalidité servies par BTP-Prévoyance.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d’indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l’entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s’appliquent aux salariés du collège correspondant dans l’entreprise.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l’entreprise

Les garanties en cas de décès continuent d’être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu’ils bénéficient de prestations d’indemnités journalières ou de rentes d’invalidité servies par BTP-Prévoyance.

Toutefois, lorsqu’un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d’un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-Prévoyance et auprès du nouvel assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l’intéressé, a pour effet d’éteindre l’obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-Prévoyance, qu’elle soit issue du régime national de Prévoyance des cadres du BTP ou de l’article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

TITRE B

RÉGIME CADRES “RNPC”. – TAUX DE COTISATION

Taux à compter du 1^{er} janvier 2015

	TAUX DE COTISATION
Capital décès	0,61 % TA
	0,61 % TB

	TAUX DE COTISATION
Rentes décès	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Naissance	0,05 % TA 0,05 % TB
Chirurgie (*)	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

TITRE C

GARANTIES – RÉGIME NON-CADRES “E1”

Décès

Capital décès de base :

- 110 % du salaire de base (1), au décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour un enfant ;
- + 80 % pour deux enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4^e.

Décès consécutif à une maladie professionnelle
ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base (1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente décès

Rente au conjoint reconnu invalide de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale :

- 15 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;
- supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation :

- pour l'orphelin du parent participant, si décès non suite à AT-MP : 15 % du salaire de base par enfant à charge ; mini : 12 % PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- pour l'orphelin de 2 parents, si décès non suite à AT-MP : doublement de la rente.

Maladie. – Invalidité

Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le participant perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le participant ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au participant, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le participant est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit :

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du participant, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun :

- 80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- 85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$.

Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens de la présente annexe est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

L'organisme assureur garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée non cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Avantages supplémentaires du régime non-cadres "E1"

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- à la date de radiation de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail ;
- à la date de radiation de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;

- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail ou de radiation de l'entreprise.

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat(s) souscrit(s) par son ex-employeur.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce, pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues, sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

En cas de radiation de l'entreprise (suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993), les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants non cadres tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du participant.

TITRE D

RÉGIME NON-CADRES “E1”. – COTISATIONS

Taux à compter du 1^{er} janvier 2015

	TAUX DE COTISATION
Indemnité journalière Invalidité Capital décès Rentes décès	1,30 % TA 1,30 % TB (*)
Chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Naissance	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Modalités générales du régime non-cadres “E1”

Conditions d’existence des garanties

Affiliation des participants :

L’affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel non cadre d’une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l’accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L’entreprise adhérente est tenue d’inscrire à BTP-Prévoyance d’une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés non cadres des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés non cadres des entreprises adhérentes, lorsqu’ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe “Maintien et cessation des garanties” ;
- leurs ayants droit tels qu’ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d’affiliation.

L’entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d’admission au régime est fixée à la date d’entrée dans l’entreprise, au premier jour de travail effectif dans l’entreprise en tant que non-cadre en cas de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d’effet d’adhésion de l’entreprise. L’entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d’appartenance à l’entreprise doivent être notifiées à l’institution dans les 15 jours suivant l’événement.

La cessation du contrat de travail ou d’appartenance à la catégorie doit également être notifiée dans les 15 jours.

Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur

1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout participant affilié au régime à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3^e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie.

3. Notion de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives

1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'institution :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de deux ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;
- pour les autres prestations, dans un délai de deux ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le même délai s'applique pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et forfait naissance ;
- dix ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant.

2. Déclarations tardives. – Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive, la déclaration faite à l'organisme assureur après un délai de deux années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de deux ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par l'organisme assureur pour le futur, mais ce dernier l'institution ne paiera les prestations

théoriquement dues pour le passé, que dans la limite de deux années précédant la date effective de déclaration du sinistre.

3. Prescription des actions en justice

Toutes les actions en justice dérivant des opérations relatives aux droits et obligations nés du présent régime sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les bénéficiaires en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- dix ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent.

Le délai de prescription est automatiquement interrompu au jour où l'institution, l'entreprise ou le participant engage une action en justice ; dans ce cas, l'interruption de la prescription ne porte que sur l'objet de l'action en justice.

Définitions du régime non-cadres "E1"

(1) Salaire de base

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de S la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs périodes d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation "rente d'invalidité" est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations "indemnités journalières".

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant.
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance,
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 5 DU 20 DÉCEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2006

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750072M

IDCC : 2697

Entre

SNCF

D'une part, et

FGA CFDT

UPTEC UNSA

SNPFDC FGTA FO

D'autre part,

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013, du 18 novembre 2014, et 15 décembre 2015 ;
- et après consultation et décision de la commission paritaire nationale permanente,

les parties ont pris la décision de modifier la structure de cotisations du régime complémentaire santé obligatoire. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, le financement du régime obligatoire ouvrira droit au bénéfice des garanties pour le salarié et ses enfants tels que définis par le contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF auprès de l'organisme assureur recommandé.

Parallèlement, les conjoints des salariés, tels que définis par le contrat d'assurance, pourront à titre optionnel bénéficier des garanties collectives, dans les conditions et selon les modalités fixées par le contrat d'assurance, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations.

Les taux de cotisations appliqués sont adaptés en conséquence. Par ailleurs, il n'est apporté aucune modification à la répartition conventionnelle des cotisations du régime obligatoire telle que définie par l'article 2 de l'accord collectif professionnel du 7 décembre 2006.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er}

Taux de cotisations au régime frais de santé

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, le taux de cotisation au régime obligatoire est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2017, à 2,51 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est précisé que la cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle des conjoints est fixée à 1,71 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. A titre exceptionnel, cette cotisation sera appelée par l'organisme assureur, au titre de l'année 2017, à un montant forfaitaire de 44 euros par mois et par conjoint. Le financement de cette cotisation optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du conjoint qui procédera directement au paiement de ses cotisations auprès de l'organisme gestionnaire dans les conditions et selon les modalités fixées par le contrat d'assurance.

Article 2

Dérogation d'adhésion des couples de salariés dans l'entreprise

La dérogation d'adhésion prévue à l'article 1^{er} de l'accord dernièrement modifié par avenant n° 2 du 6 décembre 2013 et concernant les couples de salariés au sein d'une même structure associative est modifiée afin de tenir compte de la nouvelle structure de cotisation du régime obligatoire.

Ainsi, la clause : « Ce cas concerne également les couples de salariés dans l'entreprise. Le régime couvrant à titre obligatoire les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat d'assurance, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent, et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime » est supprimée. L'article 1^{er} de l'accord est complété, *in fine*, de l'alinéa suivant :

« S'agissant des couples de salariés au sein de la même structure associative, dans la mesure où les conjoints tels que définis par le contrat d'assurance collective peuvent bénéficier à titre optionnel de la couverture collective des salariés, les deux membres du couple ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément.

Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, les salariés en couple devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent, et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime obligatoire. »

Article 3

Durée. – Dépôt et publicité

L'article 8 devient :

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2017.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support élec-

tronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies :

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire nationale permanente étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPNP et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou les complétant.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

Convention collective nationale

IDCC : 635. – **NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES**

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 22 « INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE »
DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750084M

IDCC : 635

Entre

COMIDENT

D'une part, et

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été observé que le terme « précisé » (et non calculé), à l'article 22, ainsi que l'ordre d'annonce des articles du code du travail inscrits (L. 1237-7 ne devrait pas être avant 1234-9, si le L. 1234-9 était le bon) et l'esprit de discussions lors de la rédaction de la nouvelle convention collective nationale en 2014 confortent l'idée d'une erreur de frappe dans l'article du code cité.

La rédaction actuelle n'étant pas l'intention des parties,

il a été souhaité d'y remédier.

Par conséquent :

Article 1^{er}

L'accord remplace l'article 22 qui était comme suit :

« Article 22

Indemnité de fin de carrière

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission, ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

en :

« Article 22

Indemnité de fin de carrière

Lorsqu'un salarié souhaite faire valoir ses droits à retraite ou que l'âge légal de mise à la retraite est atteint, le contrat de travail pourra être résilié.

Cette rupture du contrat de travail ne pourra être considérée ni comme une démission ni comme un licenciement et donnera lieu au versement d'une indemnité de fin de carrière précisée par les articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail. Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 2

Le présent accord prendra effet à compter de sa publication au *Journal officiel* et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750088M

IDCC : 1536

Entre

FNB

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

CFE-CGC AGRO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance, et les garanties relatives à l'incapacité à la conduite et au portage prévus par l'accord du 26 février 2008, modifié en dernier lieu le 24 juin 2014.

Les décisions ont été prises pour tenir compte des modifications liées aux conditions de travail dans les entreprises et aux évolutions sociologiques concernant les situations individuelles des salariés et de leurs ayants droit, bénéficiaires des garanties.

Ils décident par le présent acte d'opérer les modifications destinées à répondre aux objectifs suivants :

- affirmer la volonté de la branche professionnelle de définir les contours d'un régime de prévoyance complémentaire modernisé et harmonisé définissant un nouveau standard professionnel ;
- améliorer la garantie incapacité à la conduite ou au portage pour raisons médicales bénéficiant à certaines catégories de salariés ;

- garantir l'accès de toutes les entreprises quels que soient leur effectif ou leur modèle économique et tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- piloter paritairement ce nouveau socle de garanties minimum de branche en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

Article 1^{er}

*Champ d'application. – Date d'effet. –
Durée et effet sur les dispositions antérieures*

Le présent accord de révision est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536). Il s'applique en France métropolitaine.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} avril 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations – comme le prévoit l'article L. 2261-8 du code du travail en vertu duquel l'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie – se substituent intégralement aux dispositions des textes suivants qui cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

- protocole d'accord du 25 juin 1991 relatif au régime de prévoyance ;
- accord du 12 février 2001 relatif au régime d'incapacité à la conduite et au portage ;
- avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- accord du 14 juin 2002 et son avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance ;
- avenant n° 2008-1 du 26 février 2008 relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance – et notamment son article 7 – et son avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014 ;
- avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage ;
- avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'incapacité à la conduite ou au portage.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) tels que définis à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir du niveau V ;
- non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition de l'article 1^{er} de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir des niveaux I à IV inclus.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie.

Article 3

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Pour les salariés cadres, le salaire pris en considération pour les prestations décès est limité à la tranche A.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

Article 4

Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les garanties suivantes.

Article 4.1

Garantie décès, invalidité permanente totale et définitive

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

GARANTIE DES SALARIÉS NON CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur	200 % du salaire de référence
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux	100 % du capital décès toutes causes
Prédéces du conjoint : en cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation	100 % du PMSS
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès	

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur	350 % du salaire de référence, limité à TA (*)
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)
Prédéces du conjoint : en cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation	100 % du PMSS
(*) TA : partie du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.	

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3^e catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

Enfants à charge :

Pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, sont considérés comme enfants à charge.

Concubin, partenaire de Pacs :

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive :

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Article 4.2

Garantie rente éducation

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 12 ans au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 18 ans au 26^e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 4.4 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 4.3

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles. Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

GARANTIE DES SALARIÉS CADRES et salaires non cadres	DÉTERMINATION DE LA prestation
La garantie intervient à compter du 181 ^e jour d'arrêt de travail continu	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Article 4.4

Garantie invalidité

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

GARANTIE DES SALARIÉS CADRES ET SALARIÉS NON CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Invalidité permanente classée en 2 ^e ou 3 ^e catégorie par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %. Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la sécurité sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

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 (au sens notamment des articles 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est

réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Article 4.5

Inaptitude à la conduite ou au portage

4.5.1. Objet

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges – susceptible d'entraîner sur longue durée une inaptitude professionnelle. Il complète l'accord du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité conclu dans la branche.

4.5.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 4.5 sont les salariés non cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article « Liste des emplois repères, annexe » titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

4.5.3. Risques couverts

Est couvert le risque d'inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'inaptitude à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

4.5.4. Reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés, satisfaisant aux conditions des articles 4.5.2 et 4.5.3, considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

4.5.5. Durée de versement des prestations

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

4.5.6. Montant des prestations

	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
De 1 à 10 ans d'ancienneté	Capital égal à 1/12 de la base (*)
De 11 à 15 ans d'ancienneté	Capital égal à 2/12 de la base (*)
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base (*) sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base du point ARRCO
(*) Base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

Le droit à garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

4.5.7. Cotisations inaptitude

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage, définie aux articles 4.5.1 à 4.5.6, ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés, définis à l'article 4.5.2. Elles sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 4.6

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 4.7

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

4.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail

(indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 ci-dessous.

4.7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.7.7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant.

Article 5

Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année.

Article 6

Cotisations décès et incapacité-invalidité

Les taux de cotisations associés aux garanties définies aux articles 4.1 à 4.4 du présent accord ne peuvent excéder les taux suivants :

	NON-CADRE	CADRE
Décès – IAD (capital)	0,25 % TA + TB	1,22 % TA
Décès – IAD rente éducation	0,08 % TA + TB	0,28 % TA
Incapacité	0,25 % TA + TB	0,25 % TA + TB
Invalidité	0,30 % TA + TB	0,21 % TA + TB
Prévoyance	0,88 % TA + TB	1,96 % TA + 0,46 % TB

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié. Les cotisations des garanties décès et rente d'éducation des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur. Les cotisations des garanties Incapacité de travail et Invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 7

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DE L'ÉLECTION DES MEMBRES DES CONSEILS
D'ADMINISTRATION DES CAISSES MUTUELLES COMPLÉMENTAIRES
ET D'ACTION SOCIALE DU 23 NOVEMBRE 2017
NOR : ASET1750070M

Entre
UFE
UNEMIG
D'une part, et
CFE-CGC
FNME CGT

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

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS).

Les signataires affirment l'importance d'un égal accès des hommes et des femmes aux fonctions d'administrateurs de chaque CMCAS.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce processus électoral, les signataires conviennent, par le présent accord, d'organiser le scrutin par vote électronique pour les agents statutaires actifs et inactifs, tels que définis à l'article 3 du présent accord.

Les agents statutaires inactifs peuvent également voter par correspondance.

Un prestataire se verra confier l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral. Il devra garantir les règles de confidentialité et de sécurisation tant pour le vote électronique que pour le vote par correspondance, conformément au cahier des charges qui fixe les modalités pratiques du scrutin.

Le vote électronique se déroulera sur une période de 6 jours du jeudi 16 novembre 2017 à 8 heures au mercredi 22 novembre 2017 à 8 heures (heures de métropole). La date limite de récep-

tion des votes par correspondance est fixée deux jours ouvrés avant l'ouverture du vote électronique, soit le 14 novembre (à midi).

Article 1^{er}

Principe et mécanisme de l'élection

L'élection des membres des conseils d'administration des CMCAS, instituées par le statut national du personnel des industries électriques et gazières, en application de l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 modifiée, a lieu, au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite de « la plus forte moyenne », conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphes 1 et 2, du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

La liste de chaque CMCAS figurant en annexe I est fixée par le comité de coordination des CMCAS conformément au paragraphe 1.3 de l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Chaque conseil d'administration est composé de 18 membres pour les caisses regroupant moins de 500 agents statutaires (actifs et inactifs) et de 24 membres pour les caisses regroupant au moins 500 agents statutaires (actifs et inactifs).

Les membres du conseil d'administration de chaque caisse sont élus pour 3 ans par les agents statutaires (actifs et inactifs) appartenant à la CMCAS concernée.

Article 2

Organisation générale de l'élection

2.1. Bureau de vote national

Un bureau de vote est mis en place au niveau national, au plus tard le 15 mai 2017. Ce bureau est constitué d'un représentant par fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG.

Sa logistique (convocations, mise à disposition de salles de réunion pour la recette prévue à l'art. 7.2.3 et pour le jour du dépouillement...) est assurée par le président du comité de coordination ou un interlocuteur désigné par lui.

Le président du comité de coordination fait connaître aux fédérations syndicales, au plus tôt et avant le 15 mai 2017, le nom de cet interlocuteur.

Les fédérations communiquent par écrit le nom du membre qu'elle désigne au sein du bureau de vote national au représentant du comité de coordination, charge à celui-ci d'en informer le prestataire.

En tant que de besoin, les fédérations pourront désigner une personne supplémentaire pour prendre part aux travaux du bureau de vote national, sans que cette modification ne modifie le poids respectif de chaque OS (une voix par fédération), ni la règle de l'unanimité des fédérations représentées (cf. art. 4 de l'accord).

Les membres de ce bureau choisissent parmi eux le président. A défaut d'accord, le président est le membre du bureau le plus âgé.

En cas d'indisponibilité d'un des membres de ce bureau (mutation, maladie...), la fédération syndicale ayant procédé à sa désignation peut désigner un remplaçant dans les mêmes formes.

Le bureau est chargé de :

- veiller au bon déroulement du processus électoral ;
- assurer l'information du comité de coordination de la date de la recette prévue au paragraphe 7.2.3 ;

- valider les propositions de modifications des listes électorales présentées par les bureaux électoraux locaux, à l’unanimité des présents, et les transmettre au prestataire pour mise à jour des listes ;
- valider des listes électorales établies par le prestataire ;
- surveiller les opérations de dépouillement et les valider ;
- s’assurer de la transmission des éléments nécessaires au scrutin vers les bureaux électoraux locaux.

Le bureau de vote national est informé de la composition de chaque bureau électoral local par les organisations syndicales habilitées à déposer des listes de candidats en vertu du dernier alinéa de l’article 6, paragraphe 6.2, du présent accord (dénommées ci-après organisations syndicales habilitées).

2.2. Bureaux électoraux locaux

Un bureau électoral local est mis en place au périmètre de chaque CMCAS, au plus tard le 15 mai 2017. Chaque bureau est constitué d’un représentant désigné par chaque organisation syndicale habilitée au sens du présent accord. Les membres du bureau électoral local choisissent parmi eux leur président. A défaut d’accord, le président est le membre du bureau le plus âgé.

En cas d’indisponibilité d’un des membres de ce bureau (mutation, maladie...), l’organisation syndicale ayant procédé à sa désignation peut désigner un remplaçant dans les mêmes formes.

Une fois constitué, le bureau électoral local transmet au bureau de vote national via le président du comité de coordination (ou l’interlocuteur désigné par lui) et au prestataire, la liste de ses membres.

Le président de la CMCAS (ou l’interlocuteur désigné par lui) assure la logistique du bureau électoral local (convocations, mises à disposition de salles de réunion, connexion internet, ordinateur, imprimante, téléphone...)

Le bureau électoral local a pour mission de :

- recevoir les listes électorales provisoires établies par le prestataire dans l’outil national ;
- recevoir et valider les listes de candidats, et les transmettre au prestataire ;
- recevoir la désignation des délégués de liste, et les transmettre au prestataire et au bureau de vote national ;
- transmettre au bureau de vote national la liste des membres du bureau électoral local ;
- recevoir les bons à tirer relatifs aux professions de foi et aux bulletins de vote et les transmettre au prestataire ;
- transmettre ses propositions de modifications de la liste électorale au bureau de vote national ;
- vérifier les listes mises à jour par le prestataire ;
- éditer les résultats du dépouillement et les compléter ;
- signer le procès-verbal.

Son président proclame les résultats et désigne les administrateurs élus.

2.3. Délégués de liste

Chaque organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats, conformément à l’article 5, paragraphe 5.2, du présent accord, fera connaître, au plus tard le 12 septembre 2017, à chaque bureau électoral local, le nom d’un délégué de liste, qui ne sera pas nécessairement un des candidats de la liste mais qui figurera obligatoirement sur la liste électorale de la CMCAS concernée.

Ce délégué de liste est notamment chargé de :

- suivre le bon déroulement des opérations électorales de la CMCAS à laquelle il appartient ;
- transmettre les bons à tirer des professions de foi et des bulletins de vote au bureau électoral local, pour le vote par correspondance et le vote électronique.

La liste des délégués de liste est adressée par écrit par chaque bureau électoral local au prestataire et au bureau de vote national (au plus tard le 18 septembre 2017).

2.4. Moyens alloués

Les délégués de liste ainsi que les membres du bureau électoral local bénéficient chacun d'un crédit de 50 heures pour réaliser les opérations décrites au paragraphe 2.2 en plus des opérations consacrées au dépouillement et de la recette prévue au paragraphe 7.2.3.

Ils peuvent se déplacer dans les entreprises et/ou établissements présents sur le périmètre de la CMCAS concernée dans le cadre de la préparation de ces élections. Les frais de déplacement sont pris en charge par les employeurs selon les règles en vigueur, sur présentation d'un justificatif (par exemple convocations aux réunions du bureau électoral local...).

Le bureau de vote national fera créer une adresse mail pour chacun des bureaux électoraux locaux, permettant les échanges avec les autres intervenants au processus électoral (électeurs, bureau de vote national, interlocuteur de la CMCAS, représentant du comité de coordination et prestataire, délégués de liste), de type :

« bel.cmcas de (nom conforme à l'annexe I) @ xxxx.xxx »

Cette adresse e-mail sera communiquée au plus tard, le 15 mai 2017, par le bureau de vote national au président de la CMCAS (ou à l'interlocuteur désigné par lui) qui la transmet au BEL, au président du comité de coordination (ou à l'interlocuteur désigné par lui), ainsi qu'au prestataire. Cette adresse est communiquée par le bureau électoral local aux délégués de liste, le 12 septembre 2017.

Le président de chaque CMCAS met à disposition du bureau électoral local, les locaux et les moyens logistiques nécessaires à l'exercice de sa mission.

Article 3

Corps électoral

Le corps électoral comprend un collège unique, composé par l'ensemble des agents statutaires en activité et en inactivité de la branche des IEG et qui sont bénéficiaires des activités sociales. La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée au 22 septembre 2017.

3.1. Agents statutaires en activité

3.1.1. Font partie du corps électoral, les agents statutaires en activité de service, ainsi que les agents statutaires qui, à la date susvisée :

- bénéficient des prestations maladie et longue maladie (dispositions de l'art. 22 du statut national) ;
- sont en position de :
 - congé statutaire payé ;
 - congé non rémunéré à retenue différée ;
 - congé d'ancienneté ou de congé exceptionnel dans l'année précédant la mise en inactivité ;
 - congé épargne temps ;
 - congé de fin de carrière ;
 - congé sans solde à titre exceptionnel pendant une durée d'au plus 3 mois ;
 - congé sans solde pour convenances personnelles pour une durée inférieure à 12 mois, sous réserve qu'ils ne possèdent pas un contrat de travail dans une entreprise extérieure aux industries électriques et gazières ;
 - congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales ;
 - congé sabbatique ;
 - congé parental d'éducation sans solde ;

- congé épargne jours retraite ;
- préretraite « amiante » ;
- congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans durant une durée de 12 mois ;
- mise à la disposition de la caisse centrale d'activités sociales (CCAS) ou des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS), conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphe 3, du statut national ;
- mise à la disposition de la CAMIEG, conformément aux dispositions de l'article 23 du statut national ;
- mise à la disposition du comité de coordination des CMCAS, conformément au règlement du comité de coordination ;
- période d'instruction militaire obligatoire, sont maintenus ou rappelés sous les drapeaux ;
- mise à disposition des fédérations syndicales ;
- mise à disposition d'organismes extérieurs ;
- congé de formation, rémunéré ou non ;
- mise à disposition ou en mission de longue durée, à l'étranger ;
- détachement au titre de la coopération culturelle scientifique et technique ;
- détachement pour fonctions politiques ou syndicales ;
- invalidités catégorie 1 ;
- inactivité à compter du 1^{er} septembre 2017.

3.1.2. Ne font par conséquent pas partie du collège électoral les agents qui, au 22 septembre 2017, sont en position de détachement au sein d'une entreprise n'appartenant pas à la branche professionnelle des industries électriques et gazières ou encore en congé pour création d'entreprise.

3.2. Agents statutaires en inactivité

Seuls font partie du corps électoral, au titre du personnel en inactivité (ci-après dénommés « pensionnés »), les agents percevant une prestation vieillesse ou une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 du régime spécial des IEG, versée antérieurement au 1^{er} septembre 2017.

En revanche, les titulaires d'une pension de réversion ou d'une pension d'orphelin du régime spécial des IEG ne font pas partie du corps électoral.

3.3. Découpage territorial

3.3.1. Agents statutaires en activité

Sauf exceptions prévues à l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, les agents statutaires des IEG en activité de service sont rattachés à la CMCAS dans le ressort territorial de laquelle ils exercent leur activité. Peuvent toutefois faire l'objet d'une dérogation, les détachés permanents syndicaux et sociaux rattachés administrativement à un niveau centralisé pour en faciliter la gestion, quand bien même leur entité d'origine ou leur lieu de travail est différent, situation qui peut concerner toutes les fédérations.

3.3.2. Agents statutaires pensionnés

Sauf exceptions prévues à l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, les agents statutaires pensionnés, quelle que soit leur dernière entreprise d'appartenance lorsqu'ils étaient en activité, sont rattachés à la CMCAS dans le ressort territorial de laquelle ils ont élu domicile. Peuvent toutefois faire l'objet d'une dérogation les agents pensionnés des ENN qui restent affiliés à la CMCAS de leur entreprise.

Article 4

Etablissement, révision et consultation des listes électorales

Les listes électorales sont établies conformément aux règles d'affectation fixées à l'article 25 du statut. Pour permettre la prise en compte, au plus tôt, des éventuelles modifications citées au paragraphe 3.3, il est prévu que :

- chaque entreprise communique au prestataire avant le 28 avril 2017 les fichiers des agents statutaires actifs arrêtés à fin avril 2017 (avec civilité, nom et prénoms, date de naissance, adresse du domicile, entreprise et entité d'appartenance, lieu de travail, code INSEE du lieu de travail, ancienneté dans les IEG, qualité d'actif, matricule composé de 1 caractère alphabétique et 5 caractères numériques à créer par chaque entreprise concernée) ;
- la CNIEG communique au prestataire avant le 28 avril 2017, le fichier des agents statutaires pensionnés arrêté au 1^{er} avril 2017 (avec civilité, nom et prénom, date de naissance, adresse du domicile, qualité de pensionné, matricule composé de 1 caractère alphabétique et 5 caractères numériques à créer par la CNIEG) ;
- le président du comité de coordination (ou l'interlocuteur désigné par lui) communique au prestataire, au plus tard le 28 avril 2017, le fichier établissant le rattachement de chaque commune à une CMCAS.

Sur cette base, le prestataire, après vérification de la cohérence des matricules utilisés, établit les prélistes électorales provisoires par CMCAS mentionnant pour tous les électeurs, la civilité, les noms et prénoms, la date de naissance, la CMCAS de rattachement, l'adresse de messagerie prévue à l'article 2, paragraphe 2.4, et :

- pour les actifs : l'adresse du lieu de travail (code postal et commune), le code INSEE, l'entreprise et l'établissement d'appartenance et la qualité d'actif ;
- pour les pensionnés : le code postal et la commune du domicile, la qualité de pensionné.

Le prestataire met à disposition du bureau électoral local (17 mai) les prélistes électorales ainsi établies (sous format Excel triées par entreprise) qui les valide à l'unanimité de ses membres présents. Le bureau électoral local qui identifie des écarts avec son propre fichier, communique au bureau de vote national les demandes de modifications. Le bureau de vote national se prononce à l'unanimité des présents sur les demandes de modifications et les transmet au prestataire pour mise à jour des listes électorales.

Le prestataire s'assure que ces modifications n'entraînent aucun doublon.

Ce fichier servira de référence au prestataire pour l'établissement des listes provisoires.

A défaut d'accord unanime entre les membres présents et en l'absence de saisine du tribunal compétent par toute personne ayant un intérêt à agir, le processus se poursuit sur la base des listes électorales provisoires établies initialement par le prestataire.

Avant le 28 juillet 2017, un deuxième envoi des mêmes fichiers, mis à jour à fin juillet 2017, des agents actifs ou retraités, est effectué par chaque entreprise, la CNIEG et le comité de coordination, au prestataire.

Sur la base des listes électorales provisoires validées par le bureau de vote national, le prestataire établit un fichier Excel, trié par entreprise, ne comportant que les noms et prénoms et dates de naissance de tous les électeurs ainsi que le code postal de la commune de leur lieu de travail pour les actifs ou de la commune de leur domicile pour les inactifs et leur CMCAS de rattachement.

Le prestataire adresse au plus tard le 22 août 2017 à chaque bureau électoral local, le fichier relatif à son périmètre, pour communication aux organisations syndicales habilitées.

Pour tenir compte des évolutions intervenues jusqu'au 5 septembre 2017, les listes des électeurs qui peuvent être complétées ou modifiées, après validation par le bureau de vote national jusqu'à cette date :

- par adjonction des nouveaux embauchés qui auront pris leurs fonctions au 5 septembre 2017 ;
- pour tenir compte de la date d'effet administrative des mutations au sein d'une entreprise, ou des changements d'entreprises à l'intérieur de la branche des IEG ;
- par suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur (perte des droits civils et civiques, démission, décès, perte du bénéfice des activités sociales, etc.) ;
- pour tenir compte des changements d'adresse des pensionnés, et des départs en inactivité entraînant un changement de CMCAS.

La CNIEG communiquera, au prestataire, la liste de pensionnés décédés entre la date arrêtée pour le fichier fourni en juillet et le 5 septembre.

Le prestataire procède aux corrections des listes dans l'outil, communiquées au plus tard le 6 septembre 2017, par bureau de vote national et la CNIEG.

Le prestataire adresse, au plus tard le 11 septembre 2017 :

- à chaque bureau électoral local, la liste électorale rectifiée relative à son périmètre, pour communication aux organisations syndicales habilitées ;
- au bureau de vote national le fichier rectifié sous format Excel dans son intégralité ;
- met à disposition sur un site dédié, la liste électorale provisoire, pour consultation par les électeurs.

Les demandes de modifications relatives aux listes des électeurs sont portées à la connaissance du bureau électoral local par toute personne ayant intérêt à agir au plus tard le 18 septembre 2017.

Le bureau électoral local adresse au bureau de vote national, les demandes de modifications, au plus tard le 20 septembre 2017.

Le bureau de vote national, après validation les adresse au prestataire au plus tard le 22 septembre 2017.

Le prestataire procède aux corrections des listes dans l'outil, au plus tard le 26 septembre 2017.

Le prestataire adresse, au plus tard le 29 septembre 2017 :

- à chaque bureau électoral local, la liste électorale définitive relative à son périmètre, pour communication aux organisations syndicales habilitées ;
- au bureau de vote national le fichier définitif, sous format Excel, dans son intégralité ;
- met à disposition sur un site dédié, la liste électorale définitive, pour consultation par les électeurs.

Article 5

Affichage. – Information des électeurs

Le présent accord est affiché dans chaque établissement ou entreprise du périmètre de chaque CMCAS, sur un panneau dédié à cet effet, au plus tard le 28 juillet 2017.

La date de l'élection et ses modalités sont affichées dans les mêmes conditions.

Article 6

Eligibilité. – Dépôt des candidatures

6.1. Généralités

Conformément à l'article 25, paragraphe 1.2, du statut national, sont éligibles les agents figurant sur les listes électorales de la CMCAS pour laquelle ils se portent candidats, sous réserve qu'ils

aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la veille de la clôture du scrutin soit au 21 novembre 2017.

Les candidatures sont présentées sous forme de listes comprenant au maximum :

- 18 représentants si la caisse compte moins de 500 agents ;
- 24 représentants si la caisse compte au moins 500 agents.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes. Il peut être présenté des listes incomplètes.

6.2. Présentation des listes de candidats

Chacune des listes comporte les noms, prénoms et la date de naissance de chaque candidat et :

- pour les actifs : l'entreprise d'appartenance (et, le cas échéant, l'entité), la fonction exercée et l'ancienneté dans les IEG ;
- pour les pensionnés : la qualité de pensionné, à l'exclusion de toute autre information.

Chaque liste est présentée par une ou plusieurs organisations syndicales habilitées. Elle doit toujours être revêtue de la mention de cette ou de ces organisations.

Sont habilitées à déposer des listes de candidats dans chaque CMCAS :

- les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle au jour du scrutin ;
- les organisations syndicales représentatives dans chaque entreprise, et, pour les entreprises multi-établissements, dans chaque établissement présent sur le territoire de la CMCAS, au jour du scrutin.

Les organisations syndicales qui le souhaitent peuvent demander à leurs candidats de renseigner une déclaration individuelle de candidature (modèle facultatif proposé en annexe II).

Les listes des candidats doivent parvenir au bureau électoral local.

6.3. Validations et modifications des listes de candidats

Chaque bureau électoral local contrôle la validité des listes présentées. Les listes peuvent ensuite être modifiées ou corrigées.

Le bureau électoral local examine et valide les listes de candidatures ainsi modifiées. Aucune modification ne peut plus être apportée après le 18 septembre 2017.

En cas de litige sur la validité d'une candidature, toute personne ayant un intérêt à agir saisit le tribunal compétent. Le bureau électoral local adresse la liste définitive des candidats au prestataire.

6.4. Listes d'entente

Seules les organisations syndicales habilitées à déposer des listes de candidats conformément à l'article 6, paragraphe 6.2, du présent accord ont la possibilité de présenter ensemble des listes d'entente. Celles-ci doivent être portées à la connaissance du bureau électoral local. Les organisations syndicales habilitées doivent obligatoirement conclure, pour la répartition entre elles des suffrages obtenus, des conventions qui sont portées à la connaissance du prestataire par le bureau électoral local. Ces conventions sont également portées à la connaissance du bureau de vote national et des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Ces conventions ont pour but de permettre, à l'échelon national, la répartition des voix entre les différentes organisations syndicales habilitées qui les ont signées pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration de la caisse centrale d'activités sociales (CCAS), conformément à l'article 25 paragraphe 1 du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Elles doivent prévoir la répartition des suffrages obtenus entre lesdites organisations syndicales habilitées et régler le sort des éventuels rompus de voix.

6.5. Campagne électorale

La campagne électorale se termine la veille du premier jour d'ouverture du vote électronique, soit le 15 novembre 2017 à minuit.

Article 7

Modes de scrutin

Les modes de scrutin retenus devront respecter les principes généraux du droit électoral indispensable à la régularité du scrutin, à savoir :

- la sincérité du vote et l'intégrité du vote : conformité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne ;
- l'anonymat et le secret du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et la liberté du vote : permettre d'exercer son droit de vote sans pression extérieure.

Il est organisé un vote par correspondance pour les seuls pensionnés qui sera clôturé deux jours ouvrés avant l'ouverture d'un vote électronique pour tous. Le vote par correspondance arrivé avant la date limite de réception sera pris en compte et bloquera la possibilité d'un vote électronique ultérieur. La prise en compte du vote par correspondance pourra être vérifiée sur le site de vote électronique.

7.1. Vote par correspondance

Le vote par correspondance réservé aux agents statutaires pensionnés sera clos le 14 novembre 2017 à midi. Il ne sera pas tenu compte des plis de vote arrivant après la fermeture du scrutin pour quelque raison que ce soit.

Le retour des plis de vote par correspondance est adressé au prestataire retenu sous contrôle de l'huissier missionné par le SGE des IEG, avec un décompte journalier.

7.1.1. Modalités matérielles

Pour les électeurs pensionnés domiciliés en France métropolitaine, le prestataire adresse, entre le 16 octobre et le 20 octobre, le matériel nécessaire au vote par correspondance dont il assure l'impression.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés hors de France métropolitaine, l'envoi du matériel tiendra compte des délais d'acheminement postaux et sera adressé entre le 9 et le 13 octobre 2017, au tarif rapide.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote sera donné à chaque bureau électoral local par le délégué de liste désigné par chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Puis chaque bureau électoral local transmettra ces éléments au prestataire.

7.1.2. Matériel de vote par correspondance

Le matériel de vote comprend :

- un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;
- la profession de foi de chaque liste (A4 recto/verso couleur) ;
- les listes de candidats (format A4) ; l'ordre alphabétique des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;
- une enveloppe T de retour permettant l'émargement et l'identification de la CMCAS concernée par un système de code-barres attribué de façon aléatoire par le prestataire de façon à garantir la sincérité du vote.

Pour les électeurs pensionnés, le prestataire joint, dans le même courrier, l'ensemble du matériel de VPC, ainsi que le premier envoi des instructions de vote et des codes confidentiels pour le vote électronique.

7.1.3. Forme du vote par correspondance

Pour voter, l'électeur se conforme à la notice et au matériel mis à sa disposition.

7.2. Vote électronique

Le vote électronique proposé aux agents statutaires actifs et pensionnés se déroulera sur six jours du jeudi 16 novembre 2017 à 8 heures au mercredi 22 novembre 2017 à 8 heures (heures de métropole).

Le cahier des charges, tel que mentionné dans le préambule du présent accord, fixera notamment l'ensemble des modalités de sécurisation du scrutin électronique. En particulier, le prestataire devra fournir un rapport d'expertise indépendante du dispositif de vote électronique mis en place dans le cadre de ces élections, attestant d'une part de la conformité dudit dispositif aux exigences de la recommandation CNIL, et attestant d'autre part, que les procédés qu'il met en œuvre pour réaliser ces opérations électorales sont de nature à assurer, à tout moment, le respect des principes électoraux.

7.2.1. Garanties de confidentialité du vote et stockage des données pendant la durée du scrutin

Afin de répondre aux exigences de confidentialité du vote, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur seront séparés. Le bulletin de vote émis par l'électeur sera ainsi crypté de façon ininterrompue dès son émission sur le bureau de vote de l'électeur et stocké dans une urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Par ailleurs, le prestataire conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

Une fois le délai de recours contentieux passé ou une fois la décision judiciaire définitive notifiée le prestataire procède à la destruction de l'ensemble de ces fichiers.

7.2.2. Modalités de vote

Pour les électeurs en France métropolitaine :

- un premier envoi postal de leur code d'accès et des instructions de vote électronique, accompagnés des professions de foi et des listes de candidats est effectué au plus tard le 3 novembre 2017 ;
- un second envoi postal des seuls codes d'accès et des instructions de vote électronique sera réalisé au plus tard le 10 novembre 2017.

Pour les électeurs domiciliés hors de France métropolitaine, il sera tenu compte des délais d'acheminement postaux, avec des dates limites fixées au 20 octobre 2017 pour le premier envoi, et au 3 novembre 2017 pour le second envoi, au tarif rapide.

Le prestataire informe le bureau de vote national de la réalisation des envois.

Pour les électeurs pensionnés, le premier envoi postal des codes d'accès et instructions, est adressé dans le même courrier que le matériel de vote par correspondance (du 9 au 13 octobre, au tarif rapide, hors France métropolitaine et du 16 au 20 octobre 2017 pour la France métropolitaine).

Le deuxième envoi postal des seuls codes d'accès et instructions de vote électronique est réalisé aux mêmes dates et aux mêmes conditions que pour les électeurs actifs.

Il sera également rappelé dans le courrier d'envoi que ces codes sont strictement personnels et confidentiels.

Pendant l'ouverture du vote « électronique », les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet (lien direct avec le site du prestataire), de leur lieu de travail, de leur domicile, de leur lieu de villégiature ou de tout autre lieu offrant un accès internet (La poste, un cybercafé, etc.) en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Ils auront la possibilité de se rendre sur le site de travail des entreprises et des CMCAS les plus proches pour voter dans le respect des règles d'accès en vigueur.

Pendant la période du scrutin, des micro-ordinateurs avec une connexion au site sécurisé du prestataire et dont le nombre doit être adapté à la configuration notamment géographique de chaque entité ou entreprise, seront mis à la disposition des électeurs sur les lieux de travail. Dans ce cadre, ils seront installés de telle manière que la confidentialité du vote soit garantie. Une attention particulière sera accordée à l'installation des terminaux, afin d'en permettre l'accès aux électeurs handicapés.

7.2.3. Bulletins de vote

Le prestataire assurera la réalisation des pages web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote. Il procédera à l'intégration dans le dispositif de vote électronique des listes de candidats conformes à celles arrêtées à l'article 6, paragraphe 6.2. Les listes seront présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique des logos des organisations syndicales habilitées.

Le logiciel de vote devra respecter les standards permettant aux salariés malvoyants et non-voyants d'utiliser les dispositifs normalisés d'aide à la navigation sur internet (respect *a minima* de la norme Web accessibility initiative et de plus, tendra à la prise en compte des critères AccessiWeb 2.1 de niveau bronze).

Une opération de recette est organisée dans les locaux de chaque CMCAS, en présence des membres du bureau électoral local et des délégués de liste. Au niveau national, le bureau de vote national, tel que défini à l'article 2, paragraphe 2.1 du présent accord, assure, dans les locaux du comité de coordination et en présence du prestataire, un appui aux membres des bureaux électoraux locaux et aux délégués de liste dans le cadre de cette opération.

Le bureau de vote national informe le président du comité de coordination (ou l'interlocuteur désigné par lui) et les bureaux électoraux locaux de la date de recette retenue, qui pourrait être fixée au 7 novembre 2017.

Article 8

Opérations de vote

Opérations particulières :

- au vote électronique des agents statutaires actifs et pensionnés.

Les délégués de listes peuvent consulter sur un site sécurisé, grâce à une clef d'accès personnelle fournie par le prestataire, la liste d'émargement (votants et non votants) ainsi que l'état du taux de participation correspondant au périmètre de leur CMCAS. La liste sera mise à jour une fois par jour, le prestataire en informera les délégués de liste au plus tard à 17 heures. En revanche, aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement des opérations électorales ;

- au vote par correspondance des agents statutaires pensionnés.

Les 31 octobre, 7 novembre en début d'après-midi (après réception du courrier du matin) ainsi que le 14 novembre 2017 après la clôture du vote par correspondance, le bureau de vote national, en présence d'un huissier dûment missionné par le SGE des IEG, procède à la lecture, dans les locaux du prestataire, des codes-barres mentionnant le nom et la CMCAS de rattachement de chaque électeur ayant voté par correspondance. La liste de ces réceptions ainsi

constituée permet l'établissement d'une liste d'émargement pour chaque CMCAS qui est mise à disposition des délégués de liste sur le site précité. Les enveloppes cachetées sont conservées sous scellés chez le prestataire jusqu'à l'échéance du scrutin.

Article 9

Clôture du scrutin. – Dépouillement du vote et attribution des sièges

9.1. Clôture du vote par correspondance

Deux jours ouvrés avant l'ouverture du vote électronique, soit le 14 novembre 2017 à midi, le prestataire, en présence du bureau de vote national et de l'huissier, arrête la liste d'émargement des votes par correspondance et procède au blocage des codes d'accès au vote électronique des électeurs concernés.

Les enveloppes reçues après cette date ne sont pas prises en compte pour le vote par correspondance et sont conservées, sous scellés, par le prestataire.

9.2. Dépouillement

Le jour de la clôture du scrutin : le mercredi 22 novembre 2017 à 8 heures, le bureau de vote national proclame la fermeture du scrutin et procède au dépouillement au siège du comité de coordination des CMCAS.

A cet effet, le président du comité de coordination des CMCAS (ou l'interlocuteur désigné par lui) met à disposition un local adapté aux opérations.

Le vote électronique est dépouillé en premier lieu. Le vote par correspondance est dépouillé CMCAS par CMCAS.

Les enveloppes sont remises au président du bureau de vote national. Celui-ci fait procéder à la lecture automatisée des bulletins de vote. Le code-barres du votant correctement lu et identifié, autorise la saisie et l'incrémentation du compteur correspondant à la liste candidate choisie figurant sur le bulletin de vote.

Après le dépouillement, le président du bureau de vote national dresse un relevé de dépouillement, contenant l'ensemble des informations précisées en annexe IV.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

- résultats des votes : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau de vote national a pu avoir connaissance.

Les informations relatives à chaque CMCAS sont rendues accessibles, le 23 novembre 2017 à partir de 8 heures (heure de la métropole), depuis l'interface d'administration du site de vote, au président du bureau électoral local concerné avec les données complémentaires suivantes :

- quotient électoral ;
- pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient, à la « plus forte moyenne », en totalité.

Les résultats sont établis pour chaque CMCAS tout en permettant de distinguer les résultats des actifs de ceux des pensionnés.

Le prestataire est également chargé de l'agrégation des résultats de l'ensemble des CMCAS. Il communique aussi le taux de participation CMCAS par CMCAS et en distinguant les actifs des pensionnés.

9.3. Attribution des sièges

Le lendemain de la clôture du scrutin, chaque bureau électoral de vote se réunit et attribue les sièges, comme décrit ci-dessous.

Les candidats, les électeurs, les délégués de liste, les membres du conseil d'administration et des représentants des employeurs sont admis sur le lieu de proclamation des résultats préalablement défini dans les locaux de la CMCAS.

Dans un premier temps, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages valablement exprimés, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur le principe de « la plus forte moyenne ».

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Article 10

Proclamation et consolidation des résultats

10.1. Proclamation et consolidation des résultats

Les résultats sont proclamés le jeudi 23 novembre 2017.

Le procès-verbal est établi en quatre exemplaires originaux puis signé par tous les membres du bureau électoral local.

Le président du bureau électoral local proclame les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats.

10.2. Diffusion du procès-verbal du scrutin de chaque CMCAS

Chaque bureau électoral local adresse immédiatement au bureau de vote national, au président du comité de coordination des CMCAS, et au SGE des IEG par télécopie ou par mail, un exemplaire du procès-verbal relatif à la CMCAS concernée. Il leur adresse ensuite un exemplaire original par voie postale.

Le bureau du comité de coordination des CMCAS consolide, en présence d'un huissier dûment mandaté par le SGE des IEG, les résultats pour la branche des IEG et les transmet au SGE des IEG. Le SGE les communique à la tutelle, aux représentants des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des IEG, et aux entreprises de la branche.

Un original est conservé par chaque président de CMCAS.

Une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau électoral local.

Des copies du PV, ainsi que la liste des administrateurs élus sont adressées aux entreprises concernées par le bureau électoral local.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage dédié dans tous les établissements ou entreprises du ressort de la CMCAS.

10.3. Opérations à effectuer 15 jours après le scrutin

Le matériel de vote, scellé par l'huissier, est conservé dans les locaux du comité de coordination des CMCAS jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive.

Le bureau de vote national, en présence de l'huissier, procède à la destruction des enveloppes de vote par correspondance et de leur contenu.

Article 11

Réclamations

En cas de désaccord ou de contestation sur le déroulement des opérations électorales, mention en est faite obligatoirement par le bureau électoral local, sur son initiative ou sur demande des délégués de liste, au procès-verbal.

Article 12

Réunion du premier conseil d'administration

La réunion du premier conseil d'administration nouvellement élu est convoquée pour la mise en place du bureau au plus tard le 22 décembre 2017, par le président sortant ou, à défaut et en cas d'empêchement, par l'un des vice-présidents sortants.

Article 13

Dispositions finales

13.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

13.2. Durée

Le présent accord est applicable pour l'ensemble des élections des membres des CA des CMCAS prévues le 23 novembre 2017.

13.3. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries et gazières, des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

13.4. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Liste des CMCAS

Agen	Marseille
Angoulême	Martinique
Anjou / Maine	Mayotte
Ardennes /Aube-Marne	Metz EDF
Aude / Pyrénées-Orientales	Metz Régie
Avignon	Montluçon
Basse-Normandie	Moulins / Vichy
Béarn-Bigorre	Mulhouse
Bayonne	Nice
Berry-Nivernais	Niort Régie
Bourg-en-Bresse	Nord / Pas-de-Calais
Bourgogne	Paris
Caen	Pays de Savoie
Cahors	Périgueux
Chartres-Orléans	Picardie
Clermont / Le Puy	Poitiers
Dauphiné / Pays de Rhône	La Réunion
Essonne	Rodez
Finistère / Morbihan	Saint-Martin-de-Londres
Franche-Comté	Saint-Pierre-et-Miquelon
Gap / Alpes-du-Sud	Seine-et-Marne
Gironde	Seine-Saint-Denis
Guadeloupe	Strasbourg / Sélestat
Guyane	Thionville
Haute-Bretagne	Toulon
Haute-Normandie	Toulouse
Hauts-de-Seine	Tours / Blois
La Rochelle	Tulle / Aurillac
Languedoc	Union territoriale Corse
Limoges	Val-de-Marne
Littoral Côte d'Opale	Val-d'Oise
Loire	Valence
Loire-Atlantique / Vendée	Valenciennes
Lorraine-sud / Haute-Marne	Yvelines
Lyon	

ANNEXE II

Modèle de déclaration individuelle de candidature (utilisation facultative)

Je soussigné(e),

Nom

Prénoms

Date de naissance

Agent : en activité de service - pensionné ⁽¹⁾

Déclare être candidat(e) à l'élection du 23 novembre 2017 des membres du conseil d'administration de la CMCAS de

sur la liste (nom de la [ou des] organisation[s] syndicale[s] habilitée[s])

.....

Renseignements complémentaires pour les agents en activité exclusivement :

Entreprise

Etablissement

Emploi

Ancienneté dans les IEG

Fait à, le

Signature :

(1) Rayer la mention inutile.

ANNEXE III

(Ce calendrier pourra être aménagé en fonction des contraintes techniques du prestataire qui sera retenu)

Calendrier électoral : élections du jeudi 23 novembre 2017

<p>Date limite de transmission au prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le comité de coordination du fichier établissant le rattachement de chaque commune à une CMCAS - par chaque entreprise, du fichier des agents statutaires actifs arrêté à fin avril 2017 - par la CNIEG du fichier des pensionnés arrêté au 1^{er} avril <p style="text-align: right;">article 4</p>	<p>vendredi 28 avril 2017 J - 209</p>
<p>Date limite de communication par le Président du comité de coordination aux fédérations syndicales du nom de l'interlocuteur en charge de la logistique</p> <p style="text-align: right;">§ 2.1</p> <p>Mise en place du Bureau de Vote National : date limite de désignation, par chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG, des membres du BVN auprès du représentant du comité de coordination</p> <p style="text-align: right;">§2.1</p> <p>L'interlocuteur du comité de coordination envoie au prestataire la liste complète des membres du BVN</p> <p>Date limite de désignation par les Présidents des CMCAS de l'interlocuteur chargé de la logistique du BEL</p> <p style="text-align: right;">§2.2</p> <p>Mise en place des Bureaux Electoraux Locaux : date limite de désignation, par les OS habilitées, des membres des bureaux électoraux locaux auprès du Président de la CMCAS concernée (ou de l'interlocuteur désigné par lui)</p> <p style="text-align: right;">§2.2</p> <p>Date limite de création de l'adresse mail par le BVN, elle est transmise à l'interlocuteur logistique désigné par le Président de la CMCAS, au Président du comité de coordination (ou l'interlocuteur désigné par lui) et au prestataire.</p> <p style="text-align: right;">§2.4</p> <p>Envoi par le Président de la CMCAS (ou l'interlocuteur désigné par lui) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la liste des membres du BEL au prestataire et au BVN via le Président du comité de coordination (ou l'interlocuteur désigné par lui) . - de l'adresse mel au BEL <p style="text-align: right;">§ 2.2 et § 2.4</p>	<p>lundi 15 mai 2017 J - 192</p>
<p>Le prestataire met à disposition des BEL les pré-listes électorales (base effectifs du 30 avril)</p> <p style="text-align: right;">article 4</p>	<p>mercredi 17 mai 2017 J -190</p>
<p>Date limite d'affichage, par les entreprises, de l'accord de branche, de la date de l'élection et de ses modalités, sur un panneau dédié</p> <p style="text-align: right;">article 5</p> <p>Date limite de transmission au prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le comité de coordination du fichier établissant le rattachement de chaque commune à une CMCAS arrêté à fin juin 2017, - par chaque entreprise, du fichier des agents statutaires actifs arrêté à fin juillet juin 2017, - par la CNIEG du fichier des pensionnés arrêté à fin juillet 2017 <p style="text-align: right;">article 4</p>	<p>vendredi 28 juillet J - 118</p>
<p>Date limite d'établissement des listes électorales provisoires par CMCAS par le prestataire et d'envoi à chaque BEL du fichier relatif à son périmètre pour communication aux OS habilitées</p> <p style="text-align: right;">article 4</p>	<p>mardi 22 août 2017 J - 93</p>

<p>Date d'envoi par la CNIEG, au prestataire, du fichier des pensionnés décédés entre la date d'arrêté des fichiers en juillet et le 5 septembre</p> <p>article 4</p>	<p>mardi 5 septembre 2017 J - 79</p>
<p>Date limite de mise à jour, dans l'outil, des listes provisoires par le prestataire après validation du BVN, des évolutions intervenues jusqu'au 5 septembre</p> <p>article 4</p>	<p>Mercredi 6 septembre 2017 J - 78</p>
<p>Envoi par le prestataire des listes électorales rectifiées, pour le périmètre qui les concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à chaque BEL pour communication aux organisations syndicales habilitées (fichier de la CMCAS) - au BVN, au format excel, dans son intégralité <p>article 4</p>	<p>Lundi 11 septembre 2017 J - 73</p>
<p>Date limite de fixation des lieux de vote électronique par les entreprises</p> <p>§ 7.2.2</p> <p>Date limite de mise à disposition, par le prestataire, sur un site dédié consultable des listes provisoires d'électeurs par CMCAS</p> <p>article 4</p> <p>Date limite de présentation par les OS habilitées au BEL au périmètre de chaque CMCAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des listes de candidats (heure limite : 17 heures) - du nom du délégué de liste <p>§ 6.2</p> <p>Transmission par le BEL de son adresse mail aux délégués de liste</p> <p>§ 2.4</p>	<p>mardi 12 septembre 2017 J - 72</p>
<p>Date limite de détermination par chaque BEL du lieu de proclamation des résultats au périmètre de chaque CMCAS et communication aux interlocuteurs désignés par les entreprises et au bureau de vote national</p> <p>§ 9.3 al.2</p>	<p>vendredi 15 septembre 2017 J - 69</p>
<p>Date limite pour adresser aux BEL, les demandes de modifications relatives aux listes électorales, par toute personne ayant intérêt à agir.</p> <p>article 4</p> <p>Date limite pour effectuer des corrections sur les listes de candidats par les OS habilitées et validation par le BEL au périmètre de chaque CMCAS</p> <p>§ 6.3</p> <p>Date limite d'envoi par chaque BEL au prestataire et aux interlocuteurs des Entreprises,</p> <ul style="list-style-type: none"> - des délégués de liste <p>Sont également transmises au prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les listes des candidats - les conventions entre OS habilitées sur les listes d'entente <p>§ 6.3 et 6.4</p>	<p>lundi 18 septembre 2017 J - 66</p>
<p>Date limite d'envoi par chaque BEL au BVN des demandes de modifications des listes électorales</p> <p>article 4</p>	<p>Mercredi 20 septembre 2017 J - 64</p>
<p>Date limite d'affichage par les entreprises sur les panneaux dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la date et de la durée de l'élection - des lieux de vote électronique - des jours et heures d'ouverture et de fermeture des lieux de vote électronique - du lieu de proclamation des résultats <p>article 5</p>	<p>jeudi 21 septembre 2017 J - 63</p>

<p>Date limite d'envoi par le BVN au prestataire des demandes de modifications des listes électorales validées.</p> <p>article 4</p>	<p>Vendredi 22 septembre 2017 J - 62</p>
<p>Pour les VPC : le prestataire envoie à chaque BEL les projets de bulletins de vote et professions de foi en vue du « Bon à tirer » par les délégués de liste</p> <p>§ 7.1.1</p>	<p>au plus tard lundi 25 septembre 2017 J - 59</p>
<p>Date limite de corrections des listes électorales, dans l'outil, par le prestataire après validation du BVN</p> <ul style="list-style-type: none"> - demandée par toutes personnes ayant intérêt à agir - et pour tenir compte des mouvements administratifs intervenus jusqu'au 22 septembre. <p>article 4</p>	<p>mardi 26 septembre 2017 J - 58</p>
<p>Pour les VPC : Chaque délégué de liste valide le « Bon à tirer » des bulletins de vote et des professions de foi et le communique au BEL</p> <p>Chaque BEL transmet au prestataire les modèles de bulletins de vote et de profession de foi</p> <p>§ 7.1.1</p>	<p>au plus tard mercredi 27 septembre 2017 J - 57</p>
<p>Date limite pour le prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'envoi à chaque BEL, pour le périmètre qui le concerne, de la liste électorale définitive pour communication aux organisations syndicales habilitées (fichier de la CMCAS) - d'envoi au BVN du fichier intégral des listes définitives, sous format excel) - de mise à disposition sur un site dédié de la liste électorale définitive <p>article 4</p>	<p>vendredi 29 septembre 2017 J - 55</p>
<p><u>Pour les électeurs pensionnés domiciliés hors de France métropolitaine</u></p> <p>Envoi par le prestataire <u>au tarif rapide</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du matériel de vote par correspondance - du premier envoi des instructions de vote et des codes d'accès pour le vote électronique <p>§ 7.1.1 et 7.1.2</p>	<p>du lundi 9 octobre au vendredi 13 octobre 2017 J - 41 à J - 45</p>
<p><u>Pour les électeurs, en activité, domiciliés hors de France métropolitaine :</u></p> <p>Date limite d'envoi, du premier envoi, <u>au tarif rapide</u>, par le prestataire, des codes d'accès,, des instructions pour le vote électronique et des professions de foi. Le prestataire informe le BVN de la date d'envoi</p> <p>§ 7.2.2</p>	<p>vendredi 20 octobre 2017 J - 34</p>
<p><u>Pour les électeurs pensionnés domiciliés en France métropolitaine :</u></p> <p>Envoi par le prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du matériel de vote par correspondance - du premier envoi des instructions de vote et des codes d'accès pour le vote électronique <p>§ 7.1.1 et 7.2.2</p>	<p>du lundi 16 octobre au vendredi 20 octobre 2017 J - 34 à J - 38</p>
<p><u>Pour les électeurs actifs, domiciliés en France métropolitaine :</u></p> <p>Date limite d'envoi, du premier envoi, par le prestataire des codes d'accès et des instructions de vote électronique et des professions de foi</p> <p><u>Pour les électeurs actifs et pensionnés, domiciliés hors de France métropolitaine,</u></p> <p>Date limite de deuxième envoi, au tarif rapide, par le prestataire, des codes d'accès et des instructions pour le vote électronique</p> <p>§ 7.2.2</p>	<p>vendredi 3 novembre 2017 J - 20</p>

<p>Organisation de la recette du site :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elle a lieu dans les locaux de chaque CMCAS, en présence des membres des BEL et des délégués de liste - le BVN en présence du prestataire assure un appui au BEL et délégué de liste depuis les locaux du comité de coordination <p>§ 7.2.3</p>	<p>mardi 7 novembre 2017 J - 16</p>
<p>Pour les électeurs actifs et pensionnés, domiciliés en France métropolitaine :</p> <p>Date limite d'envoi, du deuxième envoi, par le prestataire des codes d'accès et des instructions de vote par correspondance</p> <p>§ 7.2.2</p> <p>Envoi des clés d'accès personnelles, par le prestataire, aux délégués de liste</p> <p>article 8</p>	<p>vendredi 10 novembre 2017 J - 13</p>
<p>Pour les VPC :</p> <p>Le BVN, en présence d'un huissier procède à la lecture des codes-barres, dans les locaux du prestataire, pour mise à jour des listes d'émargement</p> <p>Le prestataire met à disposition des délégués de liste les listes d'émargement</p> <p>article 8</p>	<p>mardi 31 octobre mardi 7 novembre mardi 14 novembre J - 9, J - 16, J - 23</p>
<p>A midi : Clôture du vote par correspondance et arrêt de la liste d'émargement par le prestataire en présence du BVN et de l'huissier</p> <p>§ 7.1</p>	<p>mardi 14 novembre J - 9</p>
<p>Fin de la campagne électorale à minuit</p> <p>§ 6.5</p>	<p>mercredi 15 novembre J - 8</p>
<p>Début du vote électronique à 8 heures, heure métropole</p> <p>§ 7.2</p>	<p>jeudi 16 novembre 2017 J - 7</p>
<p>Clôture du vote électronique à 8 heures, heure métropole</p> <p>§ 7.2</p> <p>Remise des enveloppes de vote par correspondance par l'huissier, à 8h00, au président du BVN</p> <p>Le BVN procède au dépouillement des votes</p> <p>§ 9.2</p>	<p>mercredi 22 novembre 2017 J - 1</p>
<p>Proclamation des résultats par les présidents des BEL</p> <p>§ 10.1</p>	<p>jeudi 23 novembre 2017 J</p>
<p>Date limite de consolidation des résultats au niveau de la Branche des IEG, par le comité de coordination, qui transmet un exemplaire du PV de résultats de chaque CMCAS au SGE, charge à ce dernier de les communiquer à la Tutelle</p> <p>§ 10.2</p>	<p>lundi 27 novembre 2017 J + 4</p>
<p>Destruction des enveloppes de vote par correspondance par la session du comité de coordination avec le bureau de vote national</p> <p>§ 10.3</p>	<p>mardi 12 décembre 2017 J + 19</p>
<p>Date limite de réunion du premier CA</p> <p>article 12</p>	<p>vendredi 22 décembre 2017 J + 29</p>

Légende :

	en charge du prestataire
	en charge du BVN
	en charge du BEL
	en charge des fédérations syndicales nationales
	en charge des OS locales
	en charge des CMCAS
	en charge des employeurs
	en charge du comité de coordination
	en charge du la CNIEG

Lexique :

BEL : Bureau Electoral Local

BVN : Bureau de Vote National

CMCAS : Caisse Mutuelle d'Action Sociale

CNIEG : Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières

VE : Vote Electronique

VPC : Vote Par Correspondance

ANNEXE IV

Modèle de relevé de dépouillement établi par le bureau de vote national Modèle conforme au paragraphe 9.2, alinéa 5

CMCAS de : Code CMCAS :

--	--	--

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES

ENSEMBLE DES ELECTEURS	CFDT	CFE- CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

Contestation - Irrégularités :

Plis de vote par correspondance	
Nombre d'enveloppes	- Ouvertes : - Non ouvertes :

REPARTITION DES SIEGES

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
CFE-CGC	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
CFTC	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
CGT	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
FO	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	
ENTENTE 1	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	

Signature des membres du bureau - fait à

le

ANNEXE V

ELECTION DES MEMBRES DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CMCAS

SCRUTIN DU 23 NOVEMBRE 2017

PROCÈS-VERBAL DES RÉSULTATS DU VOTE

Modèle de procès-verbal conforme à l'article 10 à envoyer au SGE des IEG

CMCAS de : Code CMCAS : [][][]

Bureau électoral local

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][]	[][][][]

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]

REPARTITION DES SIEGES

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	[][]	[][]	[][]	
CFE-CGC	[][]	[][]	[][]	
CFTC	[][]	[][]	[][]	
CGT	[][]	[][]	[][]	
FO	[][]	[][]	[][]	
	[][]	[][]	[][]	
ENTENTE 1	[][]	[][]	[][]	

Noms des élus dans l'ordre des listes, en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessus :

CFDT : M.

CFE-CGC : M.

CFTC : M.

CGT : M.

FO : M.

XXXX : M.

Entente 1 : M.

Signature des membres du bureau : Fait à , le

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

**AVENANT N° 4 DU 10 DÉCEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2012 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1750076M

IDCC : 1978

Entre

PRODAF

UNSSAC

FFAF

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé vise à mettre les dispositions de l'accord en conformité avec :

- le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 qui fixe le panier de soin minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 ;
- le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui définit un nouveau cahier des charges des contrats dits responsables permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

Les dispositions de l'article 4 « Salariés bénéficiaires du régime frais de santé » de l'accord du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 4

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (art. 4, 4 *bis* et 36), présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou d'accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale et art. 11 de la loi Evin), certains salariés, à leur initiative, peuvent demander de ne pas adhérer au régime frais de santé selon notamment les dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale.

De même, certains salariés peuvent demander à se prévaloir des dispenses suivantes :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Il appartient aux intéressés de formuler une demande par écrit.

En tout état de cause, tout salarié sera tenu, en dehors des cas de dispenses d'ordre public, de cotiser au régime lorsqu'il cessera de justifier de sa situation. »

Article 2

Financement

Les dispositions de l'article 5 « Financement du régime frais de santé » de l'accord du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 5

Financement du régime frais de santé

La participation de l'employeur est d'au minimum 50 %. La différence est à la charge du salarié.

Par exemple, dans l'hypothèse d'une répartition 50 % employeur/50 % salarié, les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

Régime général (hors Alsace-Moselle)

(En euros.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	20	10	10

Extension facultative conjoint	23	–	23
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	11	–	11

Régime Alsace-Moselle

(En euros.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	14,60	7,30	7,30
Extension facultative conjoint	16,70	–	16,70
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	8	–	8

Article 3

Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

Les dispositions de l'article 6 « Prestations du régime frais de santé » de l'accord du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 6

Prestations du régime frais de santé

Les garanties répondent :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite “panier de soins”.

Le niveau des prestations est défini dans le tableau de garantie ci-après :

Les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

(Voir tableau page suivante.)

NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux (consultations-visites)	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Analyses médicales	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Radiologie, actes d'imagerie	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Echographie	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
HOSPITALISATION	
Honoraires chirurgicaux	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Frais de séjour	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Forfait journalier	Prise en charge intégrale(1)
Participation forfaitaire de 18€ (actes lourds)	Prise en charge intégrale
TRANSPORT	
Frais de transport	100 % de la B.R.
PHARMACIE	
Frais pharmaceutiques	100 % de la B.R.
OPTIQUE	
Dans la limite d'un équipement (1 monture + 2 verres) par période de 2 ans. En cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs, la périodicité est de 1 an. Au sein de l'équipement, le remboursement de la monture est limité à 150 €	
Par verre	50 € en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
Monture	150 € en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables ou non (2)	200 € en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
DENTAIRE	
Soins dentaires	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	100 % de la B.R. en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale à 70 %	100 % de la B.R. en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale à 100 %	100 % de la B.R. en complément des prestations servies par la Sécurité sociale
APPAREILLAGE	
Orthopédie - appareillage, prothèses autres que dentaires	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale
DIVERS	
Autres soins et traitements (indemnités kilométriques, indemnités de déplacement)	100 % de la B.R. incluant les prestations servies par la Sécurité sociale

B.R. : base de remboursement de la sécurité sociale

(1) soit à titre indicatif : 18 € depuis le 1er janvier 2010 et 13,50 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique

(2) forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale, incluant les prestations servies par la Sécurité sociale

Les entreprises qui respectent déjà les conditions d'application du différé prévu par la loi et les dispositions des articles 1^{er} et 2 bénéficient de la période transitoire pour leur mise en conformité au 1^{er} janvier 2018 au plus tard. »

Article 4

Régime Supplémentaire

L'article 14 « Information sur les régimes supplémentaires » de l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé est abrogé dans son intégralité.

Par conséquent les articles 15 et 16 de l'accord précité deviennent respectivement les articles 14 et 15.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application, pour toutes les entreprises de la branche, au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
SITE DE LA VALLÉE VILLAGE
(Seine-et-Marne)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL ET AU TRAVAIL EN SOIRÉE
NOR : ASET1750073M

Entre :

CGPME

MEDEF

U2P

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le site de La Vallée Village, situé 3, cours de la Garonne à Serris (77700), réunit des enseignes haut de gamme ou de luxe qui commercialisent des articles et produits invendus issus des collections des saisons précédentes.

La Vallée Village attire ainsi, depuis 2000, une clientèle, essentiellement touristique, originaire de 175 pays, qui peut y faire son shopping sept jours sur sept dans un cadre ludique et haut de gamme. Plus de 6 millions de personnes sont ainsi venues à La Vallée Village en 2015.

A ce titre, le village a acquis une grande notoriété et est reconnu au plan mondial comme une destination internationale de premier plan, comme en témoignent :

- le classement par le comité régional du tourisme d'Ile-de-France, en 3^e site culturel et de loisirs le plus visité autour de Paris (après Disneyland Paris et juste après le domaine de Versailles) ;
- la sélection par l'Organisation mondiale du tourisme du concept comme unique membre affilié issu du secteur du commerce, en vertu de sa contribution au développement du tourisme de shopping sur le plan international ;
- la nomination par les professionnels internationaux du tourisme de La Vallée Village « Best group shopping expérience » lors du salon du tourisme international (ITB) à Berlin en mars 2015, au regard de la qualité des services d'accueil proposés aux voyageurs de groupes internationaux.

De par notamment sa proximité avec le site de Disneyland Paris, La Vallée Village bénéficie d'importantes infrastructures en termes de transports, grâce notamment à la gare RER de Val d'Europe,

à une desserte autoroutière, mais aussi d'un large espace de parkings et de services de restauration et d'hébergement, ce qui permet aux touristes de séjourner à proximité du site afin de profiter pleinement de l'expérience de tourisme de shopping.

Compte tenu de l'intérêt commercial et touristique majeur justifiant l'ouverture dominicale du site, La Vallée Village a très rapidement été classé en zone touristique d'affluence exceptionnelle (ZTAE) par un arrêté du préfet de Seine-et-Marne n° 00BOA-103 en date du 11 décembre 2000. La première extension du classement de ce site avait ensuite été autorisée par un arrêté n° 07BCI-049 en date du 25 mai 2007 et la seconde extension par un arrêté n° 2012 DIRECCTE-UT-ZTAE-01 en date du 11 octobre 2012. En application de l'article L. 3132-25 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015), l'ouverture le dimanche était donc permise de droit sans pour autant qu'une telle ouverture ne soit conditionnée à l'octroi de contreparties au bénéfice des salariés.

Pour autant, dès l'ouverture du site, l'ensemble des enseignes a fait bénéficier ses salariés de contreparties liées au travail du dimanche. C'est ainsi qu'une « charte sociale », préparée sous l'égide de la direction générale du travail, a été mise en place dès 2007 dans l'objectif d'harmoniser les contreparties octroyées par l'ensemble des enseignes présentes à La Vallée Village. En application de cette charte sociale, l'ensemble des salariés des enseignes présentes sur le site se sont vu garantir le bénéfice de contreparties au travail dominical telles que le paiement d'une majoration de minimum 50 % et l'octroi de deux jours de repos consécutifs.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015, entrée en vigueur le 8 août 2015, dite « loi Macron » a modifié le régime applicable aux entreprises employant des salariés le dimanche. Plus particulièrement, ont été créées des zones commerciales, zones touristiques (ZT) et zones touristiques internationales (ZTI) au sein desquelles il est possible de déroger au repos dominical dans les conditions prévues aux articles L. 3132-24 et suivants du code du travail.

C'est ainsi qu'aux termes de l'article L. 3132-25-3 du code du travail, « [...] II. Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4. [...] ».

Le site de La Vallée Village a été classé en ZTI par arrêté du ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique du 5 février 2016.

Compte tenu exclusivement, d'une part, de la typologie particulière du site unique en France, composé de différentes enseignes employant les salariés et, d'autre part, de sa stricte délimitation géographique, les parties conviennent que le niveau territorial est le plus adapté à la négociation du présent accord. En effet, ce niveau est le seul permettant de négocier des mesures cohérentes et applicables à l'ensemble des salariés, dont certains peuvent évoluer de nombreuses années sur le site en passant d'une enseigne à l'autre, quel que soit leur employeur d'origine ou encore la branche d'activité à laquelle ils sont rattachés.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rapprochées aux fins de négocier le présent accord collectif territorial (« l'accord ») afin de garantir aux salariés relevant de son champ d'application, travaillant le dimanche mais aussi en soirée, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties équilibrées, tout en garantissant le plus strict volontariat.

Cela étant précisé, les organisations syndicales réitèrent leur opposition à la généralisation du travail dominical, et leur souhait que le dimanche demeure un jour de repos commun, compte tenu de sa spécificité dans la vie culturelle et sociale.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et la nécessité préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s'agissant des collaborateurs travaillant déjà en semaine.

Enfin, elles soulignent leur attachement au volontariat, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les parties sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale et du travail en soirée dans une réflexion sociale plus large.

Ceci étant précisé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Objet

En application des dispositions de l'article L. 3132-25-3 II du code du travail actuellement en vigueur, le présent accord vise à définir les conditions d'ouverture dominicale et prévoir les contreparties accordées aux salariés qui travailleraient le dimanche, selon les dérogations prévues par les dispositions prévues aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du code du travail, lesquelles sont applicables dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services.

Le présent accord a également pour objet de fixer les contreparties accordées aux salariés travaillant en soirée, en application de l'article L. 3122-19 du code du travail.

Article 1.2

Champ d'application géographique et professionnel

Le présent accord s'applique aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services, à l'exception des activités de restauration et de services bancaires, situés sur le site de La Vallée Village, au 3, cours de la Garonne, à Serris (77700) (ci-après désignés les « enseignes »), quelle que soit la branche professionnelle dont ils relèvent. Cet accord concerne les salariés employés par ces établissements de La Vallée Village.

Article 2

Volontariat

Conscients de l'effort réalisé par les salariés compte tenu de l'impact du travail dominical et en soirée sur la sphère privée, les parties entendent affirmer leur ferme attachement au principe général du volontariat dans toutes les hypothèses visées au présent accord.

Article 2.1

Garanties liées au principe du volontariat

Les parties conviennent que la volonté des salariés de travailler le dimanche et/ou en soirée ne se présume pas et nécessite l'accord exprès et écrit des salariés, sans considération de leur statut et en adéquation avec les besoins de chaque enseigne.

Le volontariat du salarié sera exprimé par écrit selon les formulaires figurant en annexes I et II du présent accord.

L'acceptation par le salarié de travailler le dimanche pourra être ponctuelle ou permanente en fonction des besoins de l'enseigne et de la demande du salarié.

Aucune mesure discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre des salariés au motif du refus de se porter volontaire au travail le dimanche et/ou en soirée.

Par ailleurs, le refus de se porter volontaire au travail le dimanche et/ou en soirée ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 2.2

Organisation du volontariat au sein des enseignes

Un tableau est affiché dans la boutique récapitulant les dimanches de l'année. Les salariés volontaires inscrivent leur nom et signent en face des dimanches au cours desquels ils souhaitent travailler.

Un tableau spécifique sera mis à disposition des salariés au sein des boutiques au moins un mois avant l'ouverture en soirée, afin que les salariés puissent se porter volontaire.

L'enseigne veillera à la répartition équitable des postes à pourvoir le dimanche et/ou en soirée entre les salariés volontaires en tenant compte, notamment, de leurs impératifs et de leurs contraintes personnelles et familiales.

En tout état de cause, chaque salarié volontaire pour travailler le dimanche pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un certain nombre de dimanches de repos par an, à prendre par roulement.

Article 2.3

Renonciation au travail du dimanche

Les enseignes prendront en compte les demandes d'absence des salariés habituellement volontaires pour travailler le dimanche, notamment en cas de moments importants de la vie en société se produisant un jour sur lequel le salarié était initialement volontaire. Les enseignes mettront tout en œuvre afin de permettre aux salariés de bénéficier de ce jour de repos.

Ainsi, à tout moment et moyennant un délai de prévenance raisonnable afin de permettre à l'enseigne d'organiser le planning des volontaires travaillant le dimanche dans les meilleures conditions, le salarié pourra demander la suspension temporaire ou définitive de son travail le dimanche sans qu'il ait à justifier de motifs et sans que l'employeur puisse le refuser.

Dans un tel cas, le délai de prévenance à respecter en cas de suspension temporaire sera d'un mois minimum avant le premier dimanche non travaillé, sauf contraintes familiales impérieuses ou circonstances exceptionnelles (par exemple, hospitalisation, décès...). Il sera de deux mois en cas de demande de suspension définitive du travail le dimanche.

La demande expresse de suspendre définitivement ou momentanément son travail le dimanche ne pourra en aucun cas constituer une cause légitime de licenciement ou de sanction disciplinaire.

Article 3

Contreparties au travail du dimanche

Ainsi qu'il est précisé au préambule du présent accord, le site de La Vallée Village est ouvert tous les dimanches, à l'exception des dimanches tombant un 1^{er} Mai, un 25 décembre ou un 1^{er} janvier, ces jours étant chômés sur le site.

Les dispositions du présent article sont donc destinées à octroyer aux salariés travaillant le dimanche des contreparties minimales liées aux sujétions dues au travail au cours de cette journée, étant précisé que les dispositions conventionnelles, usages ou engagement unilatéral applicables aux différentes enseignes, qu'elles aient été instituées au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche, peuvent se substituer aux dispositions du présent accord dès lors qu'elles accordent des droits supplémentaires aux salariés.

Article 3.1

Majoration de la rémunération versée au titre du travail du dimanche

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les salariés travaillant le dimanche, quels que soient leur statut, leur fonction, leur mode de paiement et l'effectif de l'entreprise, bénéficieront en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là, d'une majoration par dimanche travaillé appliquée aux heures effectivement travaillées de 100 %.

De même, les salariés au forfait jour bénéficieront d'une majoration égale à 100 % de leur rémunération journalière.

Cette majoration de salaire de 100 % devra être mentionnée spécifiquement sur la fiche de paie du salarié.

Article 3.2

Jour(s) de repos complémentaire

Outre la majoration de rémunération prévue à l'article 3.1 du présent accord, les salariés travaillant le dimanche bénéficieront d'un jour de repos complémentaire, sans perte de rémunération, à partir de 20 dimanches travaillés au cours d'une même année civile, auquel s'ajoutera une journée de repos supplémentaire à partir de 30 dimanches travaillés.

Ce ou ces jours de repos seront pris par journée ou demi-journée.

De même, les salariés au forfait jour bénéficieront d'un jour de repos complémentaire, sans perte de rémunération, à partir de 20 dimanches travaillés au cours d'une même année civile, auquel s'ajoutera une journée de repos supplémentaire à partir de 30 dimanches travaillés.

Article 3.3

Mesures permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle

Les mesures qui suivent visent à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés travaillant le dimanche et à préserver autant que possible leur vie sociale et familiale, en particulier lorsqu'ils travaillent déjà la semaine.

Les mesures de volontariat prévues à l'article 2 assurent aux salariés une possibilité souple d'entrée et de sortie des dispositions du travail du dimanche afin de leur permettre de concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Article 3.3.1

Repos hebdomadaire consécutif

Afin de prendre en compte les sujétions particulières liées au travail du dimanche et permettre aux salariés de bénéficier d'une véritable coupure dans la semaine, les salariés travaillant le dimanche au sein des enseignes bénéficieront de deux jours de repos consécutifs dans la même semaine, étant rappelé que la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article 3.3.2

Participation aux frais de garde des enfants

Conscientes du coût des frais de garde d'enfants pouvant être induits par le travail dominical, les enseignes s'engagent à participer à ces frais.

Tout salarié amené à travailler le dimanche se verra octroyer un ticket CESU d'un montant de 50 euros par dimanche travaillé et par foyer, dans la limite du plafond d'exonération de charges patronales, lequel est fixé à 1 830 € par an pour l'année 2016, dans les conditions suivantes :

- être parent d'un enfant à charge de moins de 14 ans ;
- justifier dûment de l'acquittement d'une facture de garde du dimanche travaillé.

Une majoration de 10 euros sera appliquée pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 70 euros de ticket CESU quel que soit le nombre d'enfants dans les mêmes conditions que susvisées.

Dans l'hypothèse où le salarié serait parent à charge d'un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap et sur justificatif d'une reconnaissance par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le montant du ticket CESU sera porté à 80 euros.

Chaque année, les salariés volontaires pour travailler le dimanche déclareront sur l'honneur remplir les conditions précitées. L'enseigne leur remettra les CESU auxquels ils ont droit dans un délai de 15 jours précédant le dimanche travaillé conformément au planning indicatif.

Les justificatifs devront être adressés à l'enseigne par le salarié dans le mois suivant la journée du dimanche travaillé pour un traitement dans les meilleurs délais.

Article 3.3.3

Organisation d'un entretien annuel

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical, les parties conviennent qu'un entretien sera organisé chaque année entre le salarié travaillant le dimanche et son supérieur hiérarchique en vue d'aborder les conséquences du travail dominical et les éventuelles difficultés qu'il pourrait éprouver pour concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle et familiale. Au cours de cet entretien, le représentant de l'enseigne veillera à s'assurer que le salarié travaille bien le dimanche sur la base du volontariat.

Article 3.3.4

Heures supplémentaires exceptionnellement effectuées le dimanche

Le dépassement de l'horaire habituel du dimanche restera exceptionnel.

Les majorations afférentes au travail dominical seront payées, sans préjudice des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires.

Article 4

Mise en place du travail en soirée

Article 4.1

Définition du travail en soirée

Les lois du 6 août 2015 et du 8 août 2016 dotent les zones touristiques internationales d'un statut propre permettant aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services de reporter la période de travail de nuit jusqu'à 24 heures. Dès lors, conformément aux dispositions des articles L. 3122-19 et L. 3122-4 du code du travail, est considéré comme travail en soirée dans les ZTI tout travail effectué au cours de la période comprise entre 21 heures et minuit.

Les parties conviennent que l'ensemble des enseignes comprises dans le champ d'application du présent accord peuvent recourir au travail en soirée dans les conditions fixées ci-après, y compris le dimanche.

Dans ce cadre, il est envisagé que les enseignes de La Vallée Village pourront être amenées à ouvrir :

1. Jusqu'à 22 h 30 occasionnellement ;
2. Jusqu'à minuit lors d'événements exceptionnels organisés sur le site de La Vallée Village.

Les dates de ces périodes et événements exceptionnels seront portées à la connaissance des salariés au moins un mois avant la date concernée, afin de permettre aux salariés souhaitant travailler en soirée de se porter volontaires.

Tout comme pour le travail dominical, le travail en soirée impose le volontariat du salarié ainsi qu'un certain nombre de contreparties.

Article 4.2

Contreparties au travail en soirée

Article 4.2.1

Majoration de rémunération

Les salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit bénéficieront, outre leur rémunération habituelle éventuellement majorée au titre des heures supplémentaires effectuées, d'une majoration équivalente à 100 % de la rémunération due au titre des heures travaillées en soirée.

Article 4.2.2

Repos compensateur

Les salariés travaillant en soirée bénéficient d'un repos compensateur fixé à 100 % au titre de chaque heure effectuée en soirée. Chaque heure travaillée en soirée donne donc lieu à un repos compensateur d'une heure, et ce sans perte de rémunération.

Les heures réalisées en soirée devront obligatoirement figurer sur la planification horaire de chaque enseigne établie par chaque responsable.

Le repos compensateur ne pourra être pris que par journée ou demi-journée de repos, à l'initiative du salarié et avec l'accord de la direction.

Pour les salariés au forfait en jours, les heures acquises au titre du repos compensateur lié au travail en soirée seront regroupées en demi-journées de repos qui viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés de la convention de forfait. Une demi-journée correspond à 4 heures de repos compensateur.

Les enseignes veilleront à strictement respecter les dispositions légales sur le repos quotidien prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail. Ainsi, les salariés devront observer un repos quotidien de 11 heures entre la fin de leur journée de travail finissant en soirée et le début de leur journée de travail prévue le lendemain.

Article 4.2.3

Contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants ou par la prise en charge d'une personne dépendante par les salariés travaillant en soirée

Tout salarié amené à travailler en soirée se verra octroyer un ticket CESU d'un montant de 20 euros par soirée travaillée et par foyer, dans les conditions suivantes :

- être parent d'un enfant à charge de moins de 14 ans ou avoir la charge d'une personne dépendante ;
- justifier dûment de l'acquittement d'une facture de garde pour les heures effectuées en soirée.

Dans l'hypothèse où le salarié serait parent à charge d'un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap et sur justificatif d'une reconnaissance par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le montant du ticket CESU sera porté à 30 euros.

Chaque année, les salariés volontaires pour travailler en soirée déclareront sur l'honneur remplir ou non les conditions précitées. L'enseigne leur remettra les CESU auxquels ils ont droit dans un délai de 15 jours précédant la soirée travaillée conformément au planning indicatif.

Les justificatifs devront être adressés à l'enseigne par le salarié dans le mois suivant la soirée travaillée pour un traitement dans les meilleurs délais.

Article 4.3

Prise en compte des contraintes liées au transport en soirée

Lors de la constitution des plannings de travail en soirée, l'enseigne portera une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport.

Article 4.3.1

Remboursement des frais kilométriques entre le domicile et le lieu de travail du salarié

Afin de prendre en compte les difficultés particulières de déplacement par la voie des transports en commun en soirée, les parties conviennent que les salariés travaillant après 21 heures pourront bénéficier du remboursement des frais kilométriques engagés pour se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

Toute demande de remboursement de frais kilométriques devra être faite sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée. En cas de litige portant sur le nombre de kilomètres parcourus avec le véhicule, il sera systématiquement fait recours au site <http://fr.mappy.com>.

Les frais kilométriques seront remboursés selon les barèmes kilométriques fixés par arrêté (barème fiscal).

Lorsque les salariés ne possèdent pas de véhicule, les parties encouragent ces derniers à utiliser le covoiturage.

Article 4.3.2

Covoiturage

Les parties souhaitent profiter de l'ouverture en soirée pour inciter au développement du covoiturage entre les salariés travaillant au sein des enseignes concernées par le présent accord.

Cette démarche a pour premier objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, en réduisant les coûts du transport « domicile-lieu de travail » et en favorisant le partage et la convivialité.

Par ailleurs, cette démarche participe d'une politique plus globale de responsabilité environnementale et de développement durable, de réduction de la pollution dans les villes et de désengorgement des réseaux routiers.

Dès lors, afin de permettre aux collaborateurs volontaires pour travailler en soirée de réduire leurs frais de transport, les parties conviennent que tout collaborateur volontaire pour travailler en soirée et acceptant de transporter, en qualité de « conducteur », des collègues « passagers », bénéficiera du remboursement des frais kilométriques dans les conditions prévues à l'article 4.3.1 sur présentation des justificatifs afférents, pour chaque soirée effectivement travaillée.

De la même manière, les salariés transportés en qualité de « passager » de leur lieu de travail vers leur domicile se verront rembourser les frais liés au covoiturage sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée.

Pour bénéficier du remboursement des frais engagés, il appartiendra à chaque salarié volontaire pour travailler en soirée et souhaitant bénéficier du dispositif de covoiturage de s'inscrire sur un site de covoiturage (tel que covoiturage77.fr, [blablacar](http://blablacar.com) ou autre), afin de se mettre en relation, le jour convenu, avec les autres utilisateurs du site à l'occasion du travail en soirée.

Les salariés ayant utilisé les services d'un site de covoiturage pour effectuer le trajet travail-domicile en soirée devront communiquer les justificatifs émanant dudit site dans les 8 jours suivant la soirée travaillée.

Article 4.3.3

Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) ou taxi

Si aucune des solutions précédentes ne s'avérait possible pour permettre au salarié de rentrer à son domicile, l'enseigne remboursera les frais engagés par le salarié pour recourir à un VTC ou un taxi, sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée après 22 h 30.

Article 5

Engagement en matière d'emploi

Article 5.1

Politique d'embauche

En contrepartie de l'ouverture du dimanche, les enseignes s'engagent à maintenir sur le long terme une politique d'embauche qui se conforme aux normes d'hygiène et de sécurité et au principe d'égalité dans l'embauche.

Les enseignes s'engagent à recourir à des contrats à durée indéterminée pour régir les salariés concernés par le travail dominical, sous réserve des cas spécifiques prévus par la loi et notamment en période de vacances.

Les enseignes s'engagent à proposer en fonction des besoins de leur activité et des postes vacants, en priorité des contrats à temps plein aux salariés déjà employés en temps partiel.

Les enseignes s'engagent à diffuser leurs offres d'emploi auprès des agences Pôle emploi du département de Seine-et-Marne.

Article 5.2

Mesures en faveur des publics en difficulté

Les parties conviennent que l'emploi dominical constitue une opportunité intéressante pour l'accès des jeunes à un premier emploi ainsi que pour l'emploi des seniors et, plus généralement, des publics en difficulté.

Les enseignes s'engagent donc à étudier la possibilité d'embauche de primo-demandeur d'emploi sans expérience professionnelle et d'offre d'emploi à des vendeurs(euses) ou manutentionnaires de plus de 49 ans en chômage de longue durée, dans la mesure où cela s'avérerait compatible avec le bon déroulement de leur activité.

Article 6

Engagement en matière de formation et d'intégration

Article 6.1

Création d'un livret de formation

Les salariés des enseignes bénéficient régulièrement de formations dispensées sur le site de La Vallée Village telles que des formations interculturelles sur le savoir-être et le savoir-faire en matière d'accueil et de vente appliqués aux principales nationalités étrangères, des formations sur l'animation d'équipe, sur les techniques de ventes, sur l'art de recevoir, sur le merchandising visuel, etc.

Les parties conviennent dans le cadre du présent accord de mettre en place un livret de formation au bénéfice des salariés des enseignes, dans lequel ces dernières s'engagent à attester de l'ensemble des formations professionnelles reçues et/ou de l'expérience acquise par les salariés employés sur le site de La Vallée Village.

Article 6.2

Mesures d'accompagnement

Article 6.2.1

Parcours d'intégration

Afin de faciliter la prise de poste et l'intégration au sein de La Vallée Village des salariés recrutés par les enseignes, les parties conviennent de leur octroyer le bénéfice d'une demi-journée d'intégration dans les 30 jours suivant leur prise de poste.

Cette demi-journée sera rémunérée comme du temps de travail effectif.

Elle se déroulera de la façon suivante :

- accueil du salarié nouvellement embauché par un représentant de l’enseigne ;
- présentation et visite du site de La Vallée Village et de ses infrastructures par un représentant de la société exploitant le site ;
- remise d’un livret d’accueil ;
- présentation de ses collègues de travail (équipe du secteur auquel il est affecté) ;
- formations en matière d’hygiène et de sécurité.

Article 7

Engagement en matière de responsabilité civique et sociale

Article 7.1

Droit de vote des salariés

Les partenaires sociaux signataires rappellent que les enseignes doivent prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d’exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Par conséquent, dans le cas où un scrutin national et/ou local serait organisé le dimanche, les horaires de travail des salariés concernés devront être adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

Article 7.2

Sélection des sociétés prestataires de services et sous-traitants

Les enseignes et l’exploitant du site s’engagent, à l’occasion des appels d’offres visant à sélectionner leurs prestataires de services et/ou sous-traitants, à prévoir un point spécifique quant aux contreparties accordées aux salariés qui seraient amenés à effectuer un travail le dimanche et/ou en soirée sur le site de La Vallée Village.

Article 8

Garanties accordées au titre du dialogue social

Article 8.1

Commission paritaire d’interprétation et de suivi

En vue de la mise en œuvre du présent accord, une commission paritaire d’interprétation et de suivi, composée de l’ensemble des organisations syndicales et organisations patronales signataires, est mise en place. Sa compétence porte exclusivement sur l’interprétation et le suivi du présent accord et ne s’étend pas au règlement des litiges.

Toutefois, en cas de négociation d’un avenant interprétatif ou modificatif du présent accord, seront également invitées à cette négociation, les organisations syndicales et patronales représentatives non signataires.

Article 8.1.1

Composition

La commission paritaire sera composée de :

- 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ;
- un nombre équivalent de représentants de chacune des organisations patronales représentatives signataires du présent accord ;
- le cas échéant, 2 représentants de l’unité territoriale 77 de la DIRECCTE d’Ile-de-France pourront également assister aux réunions s’ils le souhaitent ;

- en présence, à titre d'experts, de deux représentants de l'entreprise exploitant le site de La Vallée Village dont un(e) chargé(e) de relations avec les enseignes.

Article 8.1.2

Fonctionnement

Les avis et recommandations sont pris à la majorité des membres présents de la commission représentant les organisations patronales et syndicales.

1. Réunion annuelle

La commission paritaire se réunira, au moins une fois par an, afin d'effectuer un bilan de l'application des dispositions du présent accord et en particulier de l'effectivité de la mise en œuvre du volontariat par les enseignes. Pour la mise en place de cette commission, une réunion préparatoire se tiendra dans les 3 mois du début de l'application du présent accord pour déterminer les modalités de suivi.

Au moins 2 mois avant la date fixée pour la réunion annuelle de la commission paritaire, il sera adressé à ses membres un courrier électronique les informant de la date, des horaires et du lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour, avec la liste des enseignes à jour, et le nombre de volontaires pour le travail dominical et en soirée.

2. Réunions exceptionnelles

La commission paritaire pourra être saisie par ses membres de toute demande visant à obtenir une interprétation motivée du présent accord. La commission paritaire sera saisie par lettre adressée au secrétariat de la commission. Ce dernier se chargera de convoquer la commission, qui se réunira dans un délai maximal de 2 mois suivant réception de la lettre.

Chaque demande devra être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la question soumise.

Article 8.2

Garanties offertes aux salariés des enseignes participant aux réunions de la commission paritaire

Dans l'hypothèse où des salariés des enseignes, en qualité de représentants des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, devaient participer aux réunions de la commission paritaire, ceux-ci en informeront leur supérieur hiérarchique par tous moyens au moins un mois avant la date de la réunion.

Dans la limite de 5 heures par année, les salariés des enseignes, représentant les organisations syndicales signataires, auront le droit de s'absenter pour participer aux réunions de la commission paritaire et leur rémunération sera maintenue pendant leur absence à ce titre.

Les éventuels frais de déplacement et de repas engagés par les salariés des enseignes dans le cadre de ces réunions seront pris en charge par les enseignes, sur présentation des justificatifs.

Article 9

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord territorial est conclu pour une durée indéterminée.

A la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle d'employeurs, telle que définie à l'article L. 2261-7 du code du travail, il est convenu d'ouvrir une négociation de révision et notamment en cas de modification des circonstances de fait. Cette demande écrite devra préciser les points portés à la renégociation. La négociation devra s'ouvrir dans les 3 mois de cette demande.

Dans l'hypothèse d'un changement significatif du cadre réglementaire relatif au travail dominical, des négociations s'engageront au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles, pour traiter de cette situation.

Le présent accord pourra par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception envoyée aux parties signataires par l'une des parties contractantes, avec un préavis de 3 mois.

Article 10

Entrée en vigueur, extension, dépôt et publicité

Article 10.1

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord territorial sera applicable aux enseignes adhérentes des organisations patronales signataires, au 1^{er} jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

Par la suite, le présent accord sera adressé au ministère du travail par les parties signataires afin de solliciter son extension à l'ensemble des enseignes présentes dans le champ territorial visé à l'article 1.2.

Article 10.2

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version électronique, seront adressés à la direction générale du travail.

En outre, un exemplaire original du présent accord sera établi pour chacune des parties signataires.

Ce dépôt interviendra à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

Enfin, il sera procédé à l'information des salariés dans le respect des dispositions réglementaires (art. R. 2262-1 et suivants du code du travail).

Fait à Melun, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FORMULAIRE DE VOLONTARIAT POUR TRAVAILLER LE DIMANCHE

Je soussigné(e) :

Salarié(e) de la société :

située à La Vallée Village, 3, cours de la Garonne, 77700 Serris,

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 portant sur le travail du dimanche au sein des zones touristiques internationales, je déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche à compter de ce jour :

1. Sur tous les dimanches de l'année (*)
2. A hauteur de dimanches dans l'année (*)

(*) [Merci de barrer la mention inutile]

Je déclare également avoir enfants à charge, âgés de, dont
....., âgé(s) de présentant un handicap reconnu par la MDPH.

Je déclare que l'on m'a remis et que j'ai pris connaissance de l'accord collectif territorial interprofessionnel portant sur les conditions et les règles du travail du dimanche et en soirée au sein des commerces de détail de biens et services situés sur le site de La Vallée Village.

Fait à

En deux exemplaires

Le

Signature du salarié précédée
de la mention « Lu et approuvé »

ANNEXE II

FORMULAIRE DE VOLONTARIAT POUR TRAVAILLER EN SOIRÉE

Je soussigné(e) :

Salarié(e) de la société :

située à La Vallée Village, 3, cours de la Garonne, 77700 Serris,

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 portant sur le travail du dimanche au sein des zones touristiques internationales, je déclare me porter volontaire pour travailler en soirée, au-delà de 21 heures et jusqu'à minuit, aux dates que je porterai sur le tableau des soirées travaillées qui seront mises à disposition par mon employeur.

Je déclare également avoir enfants à charge, âgés de, dont, âgé(s) de présentant un handicap reconnu par la MDPH ou avoir à charge personne(s) dépendante(s).

Je déclare que l'on m'a remis et que j'ai pris connaissance de l'accord collectif territorial interprofessionnel portant sur les conditions et les règles du travail du dimanche et en soirée au sein des commerces de détail de biens et services situés sur le site de La Vallée Village.

Fait à

En deux exemplaires

Le

Signature du salarié précédée
de la mention « Lu et approuvé »

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750074M
IDCC : 2104

Entre :

CNETH

D'une part, et

FSPSS FO

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle dans la branche du thermalisme a été étendu par arrêté du 11 juillet 2016. Dans le but de faciliter son applicabilité, les partenaires sociaux ont apporté comme il suit les précisions et aménagements qui constituent le présent avenant.

Article 1^{er}

L'article II.1 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« L'objectif des contrats de professionnalisation est d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1, c'est-à-dire qui soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche ou interbranche, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
 - en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
 - en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1. »

Article 2

L'alinéa 1^{er} de l'article V.1 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Le salarié doit procéder à son enregistrement sur le site www.moncompte.gouv.fr. »

Article 3

Le dernier alinéa de l'article V.1 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« En application de l'article L. 6323-13 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement correctif de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sera accordé au salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, progression salariale ou professionnelle. »

Article 4

L'article V.2 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Les actions éligibles au CPF sont :

- a) Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- b) Les formations prévues par les articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail ;
- c) L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11. »

Article 5

L'alinéa 1^{er} de l'article V.3 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, et 120 jours dans les autres cas.

L'employeur répond dans un délai de 30 jours calendaires ; l'absence de réponse dans le délai vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis pour les formations visées à l'article V.2 a et V.2 c du présent accord, pour les formations financées au titre des heures créditées dans le cadre de l'abondement correctif, ainsi que dans les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les heures de formation effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel. »

Article 6

L'alinéa 1^{er} de l'article VIII.1 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Les parties signataires du présent accord conviennent de désigner AGEFOS en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées par les entreprises de la branche du thermalisme.

Les entreprises de la branche versent à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné ci-dessus un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce mon-

tant est défini en fonction de leur taille conformément aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. »

Article 7

Le 4^e point du 2^e alinéa de l'article VIII.1 est modifié comme suit :

- sous respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA résultant de l'article R. 6332-16 du code du travail, prendre en charge et financer, suivant les critères et conditions définis par la section professionnelle paritaire (SPP) les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, conformément aux priorités fixées par la CPNE à partir des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ; ».

Article 8

L'article VIII.2 régissant la répartition financière de la contribution de professionnalisation est exclu.

Article 9

L'alinéa 2 de l'article VIII.4 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs habilitées à cet effet selon les critères et conditions définis par les articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils ont été agréés, sont soumis à l'extension pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial. »

Article 10

L'alinéa 3 de l'article VIII.5 de l'accord du 10 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les salariés des entreprises de la branche conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord à l'expiration du délai. »

Article 11

Le 1^{er} tiret du paragraphe consacré à l'organisation de l'entretien professionnel de l'annexe à l'accord du 10 décembre 2015 relative au guide de l'entretien professionnel est modifié comme suit :

« L'entretien, qui concerne les salariés justifiant de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans. »

Article 12

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1750090M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Pays de la Loire

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendue par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

COEFFICIENT	100	110	125	140	150	165	180
Niveau/position	1-1	1-2	2-1	2-2	3-1	3-2	4
Minimum annuel en €	18 959	19 117	19 936	22 226	23 874	25 863	28 206

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1750091M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

F RTP Pays de la Loire

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Pays de la Loire sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit.

Indemnité de repas : 11,50 €.

	TRAJET	TRANSPORT
Zone 1A	1,52	2,63
Zone 1B	1,52	2,63
Zone 2	2,85	5,86
Zone 3	4,24	9,81
Zone 4	5,64	13,47
Zone 5	7,02	17,23

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1750089M
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Pays de la Loire

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

NIVEAU	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel en €	18 958	19 656	21 295	23 587	25 841	28 717	32 116	34 556

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- niveau F : 33 025 € ;
- niveau G : 36 933 € ;

– niveau H : 39 739 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-2 et L. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(PICARDIE)

NOR : ASET1750079M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Picardie

D'une part, et

UR CFDT

UR CFTC

UR CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2017, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
I	1	100	18 948
I	2	110	19 402
II	1	125	19 995
II	2	140	22 393
III	1	150	23 996
III	2	165	26 224

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
IV		180	28 605

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2017
(PICARDIE)

NOR : ASET1750080M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP Picardie

D'une part, et

UR CFE-CGC BTP

UR CFDT

UR CFTC

UR CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Picardie applicables à partir du 1^{er} janvier 2017 sont fixés comme suit :

1.1. Indemnité de repas : 11,25 €.

1.2. Indemnité de transport :

Zone 1 (0 à 10 km) : 1,43 €

Zone 2 (10 à 20 km) : 4,29 €

Zone 3 (20 à 30 km) : 7,15 €

Zone 4 (30 à 40 km) : 10,01 €

Zone 5 (40 à 50 km) : 12,87 €

1.3. Indemnité de trajet :

Zone 1 (0 à 10 km) : 1,44 €

Zone 2 (10 à 20 km) : 2,88 €

Zone 3 (20 à 30 km) : 4,32 €

Zone 4 (30 à 40 km) : 5,76 €

Zone 5 (40 à 50 km) : 7,20 €

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(PICARDIE)
NOR : ASET1750078M
IDCC : 2614

Entre :

FRTF Picardie

D'une part, et

UR CFE-CGC BTP

UR CFDT

UR CFTC

UR CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2017 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 948 €

B : 20 104 €

C : 21 723 €

D : 23 980 €

E : 26 544 €

F : 29 814 €

G : 32 572 €

H : 34 087 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 34 286 €

G : 37 458 €

H : 39 200 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2016

RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1750071M

IDCC : 1420

Entre :

Unédic

D'une part, et

CGT

CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ANNEXE III

(ART. 39 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions législatives et réglementaires et à la fin de la période quinquennale de désignation de l'organisme assureur des dispositifs de frais de santé et prévoyance du personnel de l'assurance chômage, l'Unédic et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, se sont réunies afin de définir les modalités de poursuite d'une protection sociale complémentaire « frais de santé » et « prévoyance » au bénéfice des salariés régis par la convention susnommée.

Ainsi le présent accord a pour objet la déclinaison des dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2017, concernant les remboursements complémentaires de frais de santé et les garanties collectives contre les risques d'incapacité, invalidité et décès.

Après négociation entre les parties, un schéma de garanties complémentaires santé et prévoyance, une répartition de financement employeur/salarié et un assureur ont été choisis, consécutivement à un appel d'offres.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Objet et champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 39 de la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage et constitue à ce titre sa nouvelle annexe III à compter du 1^{er} janvier 2017.

Il se substitue de fait, à la date de sa prise d'effet, à toutes les dispositions conventionnelles et textes antérieurs sur les sujets qui y sont traités, et notamment à la précédente version de l'annexe III qui est ainsi annulée et remplacée.

Dans ce cadre, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel régi par la CCN susnommée.

Article 1.2

Choix de l'organisme assureur

A compter du 1^{er} janvier 2017, les contrats collectifs d'assurance frais de santé et prévoyance seront souscrits auprès de Malakoff Médéric, organisme retenu consécutivement à une procédure d'appel d'offres.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur cité ci-dessus.

A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'excluent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives.

Les présents régimes ainsi que les contrats d'assurance précités sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, L. 862-4 et L. 242-1, alinéas 6 et 8 du code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83-1 *quater* du code général des impôts.

Article 1.3

Commission et suivi des régimes

Une commission paritaire nationale (telle que prévue conformément aux dispositions de la CCN) se réunira selon un rythme semestriel, avec l'éventuel soutien d'un actuaire indépendant si nécessaire, aux fins d'analyser l'évolution des comptes de résultat des régimes, d'assurer un suivi et d'adopter les mesures préventives qu'elle pourrait estimer requises.

Article 1.4

Catégories de personnel visées

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés régis par la convention collective nationale du personnel de l'assurance chômage, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel aux contrats collectifs d'assurance « remboursement de frais de santé » et d'assurance de prévoyance souscrits à cet effet par l'Unédic auprès d'organisme(s) habilité(s).

Article 1.5

Caractère obligatoire des régimes

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les parties signataires. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés

concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf dérogations applicables au régime « remboursement des frais de santé », telles que déclinées à l'article 2.1 du présent accord.

Article 1.6

Information

Il sera remis à chaque salarié et à tout nouvel embauché des notices d'information détaillée, établie par l'organisme assureur retenu par appel d'offres, résumant notamment les garanties et les modalités d'application corrélatives.

En outre, les salariés seront informés de toutes éventuelles modifications de leurs droits et obligations susceptibles de résulter d'une évolution du contrat.

Article 1.7

Le sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail
sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Il est précisé que dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (congé sabbatique, congé parental, congé sans solde, congé pour création d'entreprise, etc.), la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice des présents régimes pour le salarié concerné. Toutefois, le salarié pourra, s'il le souhaite, conserver la couverture « remboursement des frais de santé », à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, les cotisations afférentes qui seront intégralement à sa charge.

En cas de suspension du contrat de travail
avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisations à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 1.8

Portabilité des garanties

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de couvertures « frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès » en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 2.1

Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'adhésion rappelé à l'article 1.5 et sur refus notifié, les salariés placés dans l'une des situations suivantes peuvent être dispensés d'adhésion au régime ⁽¹⁾ de frais de santé :

- salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est strictement inférieure à 3 mois ;
- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. 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 ;
- salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance, et qui en justifient annuellement auprès de la direction :
 - d'un dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire (art. L. 242-1 CSS) ;
 - du régime local d'assurance maladie dit « Alsace-Moselle » ;
 - du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - d'un contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non-salariés dit « Madelin » ;
 - d'un régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'état ou des collectivités territoriales.

Le bénéfice de cette dispense suppose que les salariés justifient chaque année de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs.

Les salariés précités seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation dérogatoire.

En outre, les salariés, susceptibles de bénéficier de l'une des dérogations précitées, qui choisissent de ne pas adhérer au régime collectif de remboursement de frais de santé, devront notifier leur refus par écrit et, le cas échéant, y joindre les justificatifs demandés :

- dans le mois qui suit la date de mise en place du dispositif de frais de santé ;
- dans le mois qui suit la date de l'embauche ;
- dans le mois qui suit la date à laquelle prennent effet les couvertures par ailleurs.

Toute demande de dérogation incomplète et/ou tout retour de justificatif hors délai entraînera l'adhésion systématique du salarié au régime collectif de remboursement de frais de santé.

En tout état de cause, toute demande de dispense d'adhésion sera effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant la demande.

(1) Il est précisé que les dispenses d'affiliation visées ci-dessus sont prévues par la réglementation applicable lors de la mise en place du présent régime. En cas d'évolution de la réglementation rendant impossible le maintien de l'une ou de plusieurs de ces dispenses, la ou les dispenses concernées seront automatiquement supprimées.

Article 2.2

Prestations

Les prestations relatives au régime complémentaire de couverture « frais de santé » effectives au 1^{er} janvier 2017 sont déclinées, à titre indicatif, en annexes au présent accord (« contrat frais de santé/actifs »). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 susmentionné et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 2.3

Structure du régime, taux, assiette et répartition des cotisations

a) Le système de cotisation est défini comme suit :

Un forfait de base :

Sauf cas de dispenses prévus à l'article 2.1 du présent accord, toute personne salariée de l'assurance chômage doit obligatoirement cotiser au titre de la couverture complémentaire santé dite « forfait de base », dont le taux est formulé dans le tableau ci-dessous.

Ce forfait de base couvre le salarié et ses ayants droit à charge tels que définis par le contrat d'assurance ;

Des régimes optionnels :

Couverture facultative du conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance

Deux formules optionnelles permettent l'adhésion facultative du conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance, qui n'est pas lui-même salarié de l'assurance chômage au régime « remboursement des frais de santé » (au niveau de garanties du forfait de base). Ce système appelé « option couple », fonctionne selon deux niveaux de garanties :

- une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau : elle est proposée dès lors que le conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance ne bénéficie pas d'une mutuelle santé par ailleurs. Il bénéficiera des liaisons Noémie et des services de tiers payant ;
- une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau : elle est proposée dès lors que le conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance bénéficie d'une mutuelle santé par ailleurs. Il ne bénéficiera pas du tiers payant et bénéficiera des liaisons Noémie auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

La cotisation au titre de ces couvertures facultatives est entièrement à la charge du salarié.

Régime optionnel complétant les garanties du forfait de base

Suite au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, il a été décidé de mettre en place un régime optionnel permettant aux bénéficiaires du forfait de base et aux conjoints non à charge avec ou sans mutuelle, au sens du contrat d'assurance ayant souscrit à la couverture facultative, de maintenir les niveaux de remboursement des précédents régimes concernant les honoraires en milieu hospitalier et des consultations et visites de spécialistes.

La cotisation au titre de ce régime optionnel est entièrement à la charge du salarié.

b) Pour l'année 2017, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « frais de santé » s'élèvent à :

(En pourcentage.)

ADHÉRENT	ASSIETTE	TAUX régime général	TAUX RÉGIME LOCAL Alsace-Lorraine
Forfait de base (salarié + ayants droit à charge)	en % TATB	2,78	1,95

ADHÉRENT	ASSIETTE	TAUX régime général	TAUX RÉGIME LOCAL Alsace-Lorraine
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS (*)	2,67	1,87
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS (*)	0,88	0,62
Régime optionnel			
Forfait de base (salarié + ayants droit à charge)	en % PMSS (*)	0,11	0,07
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS (*)	0,07	0,04
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS (*)	0,07	0,04
(*) A titre indicatif au 1 ^{er} janvier 2016, le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est égal à 3 218 €.			

c) La prise en charge des cotisations se décompose comme suit :

Les cotisations du forfait de base seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes à la date de signature du présent accord :

- 75 % à la charge de l'employeur ;
- 25 % à la charge du salarié.

Les cotisations des régimes optionnels (couverture facultative des conjoints non à charge au sens du contrat d'assurance et régime optionnel) sont entièrement prises en charge par le salarié.

d) Evolution des cotisations

L'organisme désigné s'est engagé à maintenir les taux de cotisations mentionnés ci-dessus pendant deux exercices, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, à législation fiscale et sociale constante.

Les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1^{er} janvier de chaque année (sauf en cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, qui seraient applicables en cours d'année), si toutefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offres l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Toute évolution significative de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

Article 2.4

Retraités

Conformément à l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, les retraités de l'assurance chômage peuvent demander à conserver le bénéfice de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite en contrepartie du paiement d'une cotisation spécifique intégralement à leur charge et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.

CHAPITRE III

RÉGIME « INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS »

Article 3.1

Prestations

Les prestations relatives au régime « incapacité, invalidité, décès » effectives au 1^{er} janvier 2017 sont déclinées, à titre indicatif, en annexes du présent accord (« Contrat prévoyance »). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 (dans le respect de l'article 3.3) du présent accord et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 3.2

Taux et assiette, répartition des cotisations

a) Le système de cotisation est défini comme suit :

Au 1^{er} janvier 2017, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « incapacité, invalidité et décès » s'élèvent à :

(En pourcentage.)

	ENSEMBLE DU PERSONNEL
TA	2,02
TB / TC	3,08

Elles seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

(En pourcentage.)

	ENSEMBLE DU PERSONNEL	
	Part employeur	Part salarié
TA	73	27
TB / TC	57	43

b) Evolution des cotisations

L'organisme désigné s'est engagé à maintenir les taux de cotisations mentionnés ci-dessus pendant trois exercices, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, à législation fiscale et sociale constante.

Les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1^{er} janvier de chaque année (sauf en cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, qui seraient applicables en cours d'année), si toutefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offres l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

Article 3.3

Impact d'un changement d'organisme assureur sur le régime « incapacité, invalidité et décès »

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur du régime « incapacité, invalidité et décès » :

- les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent ;
- et les garanties décès seront maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

CHAPITRE IV

DURÉE DE L'ACCORD, DATE DE MISE EN ŒUVRE, DÉPÔT ET MESURE DE PUBLICITÉ

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties dans les conditions légales et moyennant un préavis de 3 mois ; la dénonciation pourra, au besoin porter sur les seules dispositions relatives à la couverture « remboursement des frais de santé » ou sur celles relatives à la couverture « incapacité, invalidité, décès ».

Au terme du délai d'opposition de quinze jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2017 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la CNN du personnel de l'assurance chômage par tout moyen et notamment par l'intermédiaire des nouvelles technologies de l'information et communication.

Fait à Paris, le 3 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750069M

IDCC : 1710

Entre :

ENT VOYAGE

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, ci-dessus signataires, qui se sont réunis confirment l'adoption des nouveaux articles ci-après :

Article 1^{er}

Preamble

Les signataires ont tous reconnu la nécessité de reformuler certains alinéas des articles 54 à 64 de la CCN, compte tenu de difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre soulevées tant par les employeurs que les salariés.

Cette nouvelle formulation répond au besoin de clarification afin de faciliter l'application des articles concernés.

Il est donc décidé la nouvelle rédaction des alinéas ci-après uniquement, les autres alinéas des mêmes articles restant inchangés.

Article 2

Nouvel article 54.7

« La saisine de l'une ou l'autre de ces commissions doit être faite dans un délai maximum de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

Dans ce même délai, l'employeur aura été informé de cette saisine par un écrit du salarié.

Les modalités de saisine de la commission paritaire nationale sont prévues à l'article 64 de la présente convention. »

Les autres alinéas de l'article 54 restent inchangés.

Article 3

Nouvel article 57.1

« Lorsqu'elle est saisie, la commission de conciliation de l'entreprise se réunit dans un délai maximum de 5 jours ouvrés après la date de saisine.

La date de la réunion est fixée par l'employeur 4 jours avant sa tenue, les éléments du dossier sont tenus à la disposition du salarié concerné et des membres désignés de la commission, dans le cadre de l'examen d'une mesure disciplinaire.

L'intéressé peut se faire assister, pendant la réunion, par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise. »

Les autres alinéas de l'article 57 restent inchangés.

Article 4

Nouvel article 58.1

« Les avis de la commission de conciliation sont formulés à la majorité des membres la constituant, sont consignés dans un document signé par ses membres et sont notifiés au salarié par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge, dans un délai maximum de 5 jours après la date de la réunion. »

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

Article 5

Nouvel article 58.2

« En matière disciplinaire, en cas de partage des voix, le différend pourra être porté à la demande de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale prévue au chapitre X de la présente convention.

Dans ce cas, la saisine de la commission paritaire nationale doit être faite dans un délai maximum de 2 jours ouvrables après la date de la notification de l'avis de la commission de conciliation d'entreprise.

Dans ce même délai, l'employeur aura été informé de cette saisine par un écrit du salarié.

La décision de l'employeur est suspendue jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale.

La sanction peut prendre effet dès après la réunion de la commission et avant la notification de l'avis.

Les modalités de saisine de la commission paritaire nationale sont prévues à l'article 64 de la présente convention. »

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

Article 6

L'article 58.4 est désormais supprimé

Les autres alinéas de l'article 58 restent inchangés.

Article 7

Nouvel article 64, 1^{er} alinéa

« La commission paritaire nationale devra, dans tous les cas être saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée au président de la commission, au siège de celle-ci située à ce jour, 15, avenue Carnot, 75017 Paris. »

Les autres alinéas de l'article 64 restent inchangés.

Article 8

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Elevages aquacoles (personnel) : avenant n° 8 du 22 août 2016.....	127
Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 25 du 3 février 2016 à l'accord du 23 novembre 1972 relatif à un fonds d'assurance-formation	170
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 68 du 27 mai 2016.....	183
Exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime et exploitations horticoles et pépinières (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 27 novembre 2015 à l'accord du 22 septembre 2009 relatif aux frais de santé.....	191

Brochure n° 3609

Convention collective nationale
IDCC : 7010. – PERSONNEL DES ÉLEVAGES AQUACOLES

AVENANT N° 8 DU 22 AOÛT 2016

NOR : AGRS1797007M

IDCC : 7010

Entre

FFA

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

suite à négociation et accord des parties, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de la convention collective nationale des personnels des élevages aquacoles du 20 mars 2007.

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1 à 76 ainsi que l'annexe I de la présente convention, abrogent et remplacent en totalité les termes de la convention collective nationale des personnels des élevages aquacoles du 20 mars 2007 ainsi que ceux de ces avenants successifs.

Article 2

Les dispositions de la convention collective révisées sont les suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations d'élevage aquacole situées sur le territoire français à l'exclusion des exploitations conchyliques.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées aquacoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère aquacole et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant aquacole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation ou l'entreprise aquacole.

Article 2

Avantages acquis

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

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION. – ADHÉSION

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Révision

Les demandes de révision peuvent être introduites par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de la convention ou qui y ont adhéré.

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et aux organisations signataires et adhérentes en vue de la réunion de la commission mixte paritaire constituée conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail.

Elles doivent spécifier les articles auxquels elles s'appliquent et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte paritaire doit se réunir dans les meilleurs délais pour étudier les propositions de modifications.

Article 5

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires devra être notifiée aux autres parties ainsi qu'à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France par lettre recommandée avec avis de réception. Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de trois mois, donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail.

La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais.

En cas de dénonciation de la présente convention par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus. Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative au plan national conformément aux articles L. 2122-6, L. 2231-1 du code du travail ou toute organisation syndicale d'employeurs reconnue représentative comme employeurs peuvent adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément aux articles L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail.

CHAPITRE III

INTERPRÉTATION. – CONCILIATION

VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS AVEC DES ÉLUS DU PERSONNEL

Article 7

Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

7.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est composée de :

1. Un représentant par organisation syndicale de salariés signataires de la convention collective nationale ;
2. Un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Chaque délégation dispose du même nombre de voix.

Elle sera présidée alternativement, tous les ans, par un représentant des employeurs ou des salariés. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Dans l'hypothèse d'un partage égal des votes, la voix du président n'est en aucun cas prépondérante.

Cette commission élaborera un règlement intérieur afin de fixer les règles d'organisation et de fonctionnement.

Un représentant du ministère de l'agriculture sera invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

7.2. Missions

La commission a pour missions :

1. De donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants ;
2. De tenter de concilier tout conflit collectif survenu au sein d'un organisme appartenant au champ d'application de la présente convention ;
3. De vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel, conformément à la loi, avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

7.3. Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique.

7.4. Avis d'interprétation et de conciliation

a) Saisine de la commission

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par un des partenaires sociaux de la branche et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la lettre.

Chaque demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.

Les conciliations individuelles pourront être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.

b) Délibération

La commission paritaire ne pourra délibérer que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires est présente.

c) Notification

Les décisions d'interprétation de la commission paritaire sont immédiatement exécutoires, après notification de la décision aux parties dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision est notifiée par courrier recommandé avec avis de réception à l'organisation syndicale qui a saisi le président de la commission. L'ensemble des partenaires sociaux de la branche est informé par tout moyen permettant de conférer date certaine.

7.5. Validation des accords conclus avec les élus du personnel

a) Saisine de la commission

Dans son rôle de validation, la commission paritaire doit examiner la conformité des accords signés conformément à la loi entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel non mandatés. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 2 mois maximum suivant la réception du dossier complet.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission, en lettre recommandée avec avis de réception, un exemplaire de l'accord dont elle demande validation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint.

A cette demande, il doit être joint une fiche signalétique, complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel figurant en annexe.

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fera l'objet d'une décision de rejet pour irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse au plus tard 1 mois avant la réunion à chaque organisation syndicale membre de la commission, une copie de l'ensemble du dossier.

b) Délibération

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

La commission a 4 mois, après réception du dossier complet par les partenaires sociaux, pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

c) Notification

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion.

CHAPITRE IV

DROIT SYNDICAL. — REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. — SALARIÉS PROTÉGÉS

Article 8

Liberté syndicale et d'opinion

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 livre I^{er} de la 2^e partie du code du travail (notamment les art. L. 2141-5, L. 2141-6, L. 2141-7, L. 2141-8) sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 9

Exercice du droit syndical

Nonobstant les dispositions légales relatives au temps de délégation, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire, qui ne sera pas rémunéré, pour assurer leurs obligations syndicales, sur demande du syndicat, l'employeur étant préalablement prévenu de l'absence. Toutefois, aucune absence de ce genre ne pourra être sollicitée pendant les périodes de grande activité.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, ou de la commission de conciliation créée par l'article 7 ci-dessus, les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.

Les absences prévues au paragraphe précédent sont rémunérées comme temps de travail dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national, pour un maximum de 4 réunions annuelles sauf circonstances exceptionnelles. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation syndicale pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.

Les frais inhérents à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions mixtes et commissions de conciliation seront pris en charge par l'AFNCA (association financière pour la négociation collective en agriculture) dans la limite d'une note de frais par participant.

a) Sections syndicales :

La possibilité de constituer une section syndicale est ouverte dans toutes les exploitations ou établissements :

1. Aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. Aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
3. Aux syndicats "non représentatifs" s'ils satisfont aux critères cumulatifs de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constitués depuis au moins deux ans et si leur champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement.

Dans tous les cas, il faut que le syndicat ait plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement pour pouvoir y constituer une section syndicale. L'un d'entre eux peut être le représentant de la section syndicale.

b) Délégués syndicaux :

Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, tels que prévus par le code du travail, pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'établissement.

Le salarié pour être désigné aux fonctions de délégué syndical doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

1. Etre salarié de l'entreprise depuis au moins un an (ancienneté réduite à 4 mois s'il s'agit d'une création d'entreprise ou de l'ouverture d'un établissement) ;
2. Etre âgé d'au moins 18 ans ;
3. Ne pas être assimilé au chef d'entreprise soit en raison d'une délégation écrite particulière d'autorité, soit parce qu'il représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ;
4. N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Le salarié concerné doit aussi être choisi en respectant les deux conditions suivantes : être choisi parmi les candidats à des postes de titulaires ou suppléants aux dernières élections professionnelles et, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

En application de l'article L. 2143-13 du code du travail, les délégués ainsi désignés disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée de :

1. 10 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2. 15 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3. 20 heures par mois et par organisation syndicale dans les exploitations ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.

En cas de circonstances exceptionnelles, ces limites peuvent être dépassées sur justification du délégué.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat, comme délégué

syndical. Ce mandat de délégué syndical n'augmente pas le crédit d'heures dont dispose ce délégué du personnel.

Article 11

Election des délégués du personnel

Dans les exploitations ou établissements où sont employés au moins 11 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1, L. 2312-1 à L. 2312-5 et de l'article L. 2313-13 du code du travail.

Ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de quinze heures par mois et par titulaire. Les délégués du personnel exerçant les attributions économiques du comité d'entreprise bénéficient en plus d'un crédit d'heures de vingt heures par mois. Ces heures doivent être considérées comme temps de travail effectif et payées comme telles à l'échéance normale de la paie.

Article 12

Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Les élections et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis par les dispositions légales.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 13

Exercice des mandats

Les représentants élus du personnel (DP, CE, CHSCT) et les délégués syndicaux, qu'ils travaillent de jour ou de nuit pourront, dans le cadre de leurs mandats, rencontrer les salariés à leur poste de travail, que ces derniers travaillent de jour ou de nuit.

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.

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 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations indivi-

duelles 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 générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 14

Dispositions applicables aux salariés protégés

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés protégés tels que définis par le code du travail notamment :

1. Les représentants élus du personnel ;
2. Les délégués syndicaux.

Aucune modification de son contrat de travail, ni aucun changement de ses conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peuvent être imposés à un salarié protégé. En cas de refus de ce dernier, l'employeur doit soit maintenir l'intéressé dans son emploi antérieur, soit engager la procédure spéciale de licenciement définie par le code du travail.

Toute rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après avis du comité d'entreprise, s'il existe, et sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise directement à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

En cas de faute grave, le chef d'exploitation ou d'établissement a la possibilité de prononcer la mise à pied à titre conservatoire de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail. Cette mesure est privée de tout effet si l'autorisation de licencier est refusée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, ou par le ministre chargé du travail en cas de recours.

La même procédure est applicable aux licenciements des anciens délégués du personnel pendant une durée d'1 an à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel, dès la publication des candidatures et pendant une durée de 6 mois.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour le salarié licencié au paiement de la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

CHAPITRE V

EMBAUCHAGE. — PÉRIODE D'ESSAI

CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE DES EMPLOIS NON CADRES

Article 15

Non-discrimination

En application des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et des articles L. 1142-1, L. 1142-2, L. 1144-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 16

Contrat de travail. – Période d'essai

Les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée, doivent faire l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, signé des deux parties et comportant au moins les clauses suivantes :

1. Date d'embauche ;
2. Nom, prénoms et adresse du salarié ;
3. Référence à la convention collective applicable ;
4. Nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
5. Durée de la période d'essai (il est rappelé que la période d'essai ne s'applique qu'à l'embauchage) ;
6. Durée du travail ;
7. Lieu(x) de travail ;
8. Rémunération (salaire, primes éventuelles...) ;
9. Nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
10. Nom et adresse de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont dépend l'employeur.

Il est rappelé que les contrats de travail à durée déterminée doivent obligatoirement comporter les mentions prévues par les articles L. 1242-12 et suivants du code du travail.

a) Contrat à durée indéterminée

Compte tenu de la spécificité du travail aquacole, la durée de la période d'essai est fixée à :

1. 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 180 ;
2. 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 180.

Cependant, elle est ramenée à 1 mois pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 180 et à 2 mois pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 180, renouvelable dans les deux hypothèses une fois, pour les salariés venant d'une entreprise ressortissant de la présente convention, à charge pour le salarié d'en apporter la preuve.

Le renouvellement éventuel doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Au cours de la période d'essai, les 2 parties peuvent se séparer avec un préavis conforme aux dispositions légales.

Au jour de signature des présentes, le préavis en cas de rupture de période d'essai est défini comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE par l'employeur	PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE par le salarié
Jusqu'à 7 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

b) Contrat à durée déterminée

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Article 17

Définition et classification des emplois

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.

La structure des entreprises aquacoles peut impliquer pour chaque salarié d'exercer plusieurs activités de façon permanente ou non ; dans ce cas, c'est au minimum le coefficient de l'activité dominante qui est appliqué pour le calcul de la rémunération des salariés concernés.

Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 5 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.

Le passage d'un pas à un autre ou d'un coefficient à un autre est décidé par l'employeur ou son représentant dûment délégué au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.

La définition et la classification des emplois sont les suivants :

A. – Personnel de production

Coefficient	Définition
-------------	------------

Niveau I. – Ouvriers

Emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les 6 premiers mois.

130 – Echelon 2 : emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert l'expérience nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normale (quantité et qualité). Il peut comprendre la distribution de la nourriture, l'utilisation de machines préréglées, l'entretien des bassins et des grilles ainsi que la manutention et la mise en caisse des poissons.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. Il ne nécessite que peu d'initiatives de la part de son titulaire. Les conséquences de ces initiatives ont peu d'incidences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II. – Ouvriers spécialisés

140 – Echelon 1 : emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes nécessitant, de la part de son titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Ainsi le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler le comportement anormal des poissons, les anomalies de leur aspect extérieur et les erreurs de leur tri par calibrage ainsi que le mauvais fonctionnement des équipements et tous autres incidents.

Il doit alerter son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, prendre immédiatement les dispositions nécessaires. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

150 – Echelon 2 : emploi comportant pour son titulaire, la responsabilité du matériel et des équipements dont il a la charge et assure l'entretien courant selon les consignes données. Le titulaire peut également participer à des travaux qualifiés de façon exceptionnelle et sous surveillance rapprochée.

Niveau III. – Ouvriers qualifiés

160 – Echelon 1 : emploi comportant, selon le mode d'organisation du travail, l'exécution de tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise, notamment à titre d'exemple :

- l'élaboration du rationnement alimentaire ;
- l'exécution d'un traitement médicamenteux ;
- la préparation d'une commande ;
- les opérations de maintenance ;
- la surveillance des conditions d'ambiance (oxygénation et renouvellement de l'eau) ;
- les opérations de fécondation.

Le titulaire de l'emploi peut également :

- assurer la surveillance de nuit de l'élevage et des installations ;
- assurer seul le transport routier d'animaux vivants ;
- effectuer des interventions en plongée hyperbare ;
- assurer la conduite des barges et des bateaux nécessitant un permis.

L'exécution du travail se fait à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Ce travail nécessite qu'il prenne des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, le titulaire de l'emploi est capable de surveiller les conditions d'élevage, d'évaluer le résultat de son travail et d'en ajuster le mode d'exécution.

Dans le cadre des instructions données, il doit s'assurer du respect de la réglementation sanitaire.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, il a la capacité de repérer les anomalies ou incidents dont sont victimes les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. La fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires peut être exercée à partir de cet emploi.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM : brevet professionnel agricole et maritime).

170 – Echelon 2 : emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées définies à l'échelon précédent mais ayant un champ d'action plus large. Il nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail de son titulaire dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail, notamment le réglage des conditions d'ambiance. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (BEPA aquaculture, BEP cultures marines, BPAM : brevet professionnel agricole et maritime).

Niveau IV. – Techniciens

180 – Echelon 1 : emploi comportant pour son titulaire l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques et générales sur sa planification et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à disposition de son

titulaire, d'observer, d'apprécier et de faire un diagnostic sur l'état des animaux, des matériels et des équipements et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Le titulaire de l'emploi a la capacité d'assurer la conduite d'une unité de production. Il exerce son activité dans des conditions de sécurité optimale. Son expérience lui permet d'organiser et de distribuer le travail d'un ou plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Emploi correspondant au référentiel du bac pro cultures marines ou du BTA (BTA cultures marines, BTA aquaculture).

225 – Echelon 2 : emploi pouvant comporter, outre ce qui est prévu à l'échelon 1, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise, la participation à des fonctions complémentaires durablement liées à l'activité de son titulaire, telles que les relations avec les fournisseurs et les clients, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technique ou économique des activités et des équipements, l'évaluation critique des résultats techniques obtenus, etc.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise ainsi que l'organisation du travail en équipe, de façon accessoire ou temporaire.

Emploi correspondant au référentiel du BTS (BTS cultures marines, BTS aquaculture).

B. – Personnel administratif ou commercial

Coefficient	Définition
-------------	------------

Niveau I. – Employés administratifs ou commerciaux

100 – Echelon 1 : emploi occupé sans connaissance spéciale par les salariés recrutés soit par contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, soit par contrat à durée déterminée au plus pendant les six premiers mois.

130 – Echelon 2 : emploi nécessitant une connaissance des tâches élémentaires et la capacité à les assurer.

Niveau II. – Employés administratifs ou commerciaux confirmés

160 – Echelon 1 : emploi nécessitant une connaissance de toutes les tâches de la fonction et la capacité à les assurer avec initiative et compétence.

Emploi correspondant au référentiel du CAP/BEP.

180 – Echelon 2 : emploi qualifié nécessitant d'assurer de façon permanente une ou plusieurs des fonctions suivantes : administrative, commerciale ou comptable.

Emploi correspondant au référentiel du bac.

225 – Echelon 3 : employé exerçant les mêmes fonctions, ayant la qualification ou ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes à l'animation, la répartition et la surveillance du travail selon les consignes données par un cadre responsable.

Emploi correspondant au référentiel du BTS.

CHAPITRE VI

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

Article 18

Salaires et généralités

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-5 du code du travail, le personnel féminin, à travail égal, reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même catégorie professionnelle.

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance et à celui prévu par la présente convention et ses avenants ultérieurs pour chaque coefficient d'emploi.

Article 19

Païement du salaire au mois

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est 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.

Article 20

Maintien partiel du salaire en cas d'absence pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, calculée à partir du premier jour d'absence au service du même employeur, bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

1. D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
2. D'être pris en charge par l'organisme social dont ils dépendent.

Pendant 30 jours calendaires, ils recevront une indemnité égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 30 jours calendaires suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa premier, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 7^e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de l'organisme d'assurance maladie et des régimes complémentaires de prévoyance, sur présentation des justificatifs fournis par ces organismes.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 21

Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des jeunes salariés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, comporte les abattements suivants par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

1. Avant 17 ans : 20 % ;
2. 17 à 18 ans : 10 %.

La pratique de cet abattement ne peut conduire au versement d'un salaire inférieur à 80 % et 90 % du Smic en vigueur, respectivement pour les 2 catégories de jeunes susvisées.

En outre, l'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité professionnelle dans la branche, conformément aux dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail.

Article 22

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés sur demande de l'employeur ou de la hiérarchie à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront une prime différentielle au-delà de la première journée.

Cette prime correspond à la différence entre le salaire horaire de la catégorie du poste temporairement occupé et le salaire horaire habituel du salarié multiplié par le nombre d'heures travaillées dans la catégorie supérieure à compter de la 2^e journée.

Article 23

Travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés seront employés et rémunérés conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 24

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée à tous les salariés justifiant d'au moins 4 années de présence continue dans l'entreprise.

Cette prime mensuelle, calculée sur le salaire brut total, y compris notamment la rémunération pour heures supplémentaires, est fixée à :

1. 3 % après 4 ans d'ancienneté ;
2. 4 % après 6 ans d'ancienneté ;
3. 5 % après 9 ans d'ancienneté ;
4. 6 % après 12 ans d'ancienneté ;
5. 7 % après 15 ans d'ancienneté ;
6. 8 % après 20 ans d'ancienneté.

Article 25

Avantages en nature

Les avantages en nature sont évalués conformément au barème régulièrement publié par les caisses d'assurance maladie compétentes.

En matière de logement, un état des lieux est dressé, en double exemplaire sur papier libre, lors de la prise de possession et lors de la restitution du logement. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer la surveillance de l'établissement.

Article 26

Modalités de règlement des salaires

Le versement du salaire doit être effectué en tout état de cause dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil sauf gestion en décalage de paie existante.

Les salariés payés une fois par mois, ont la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes.

Article 27

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.

CHAPITRE VII

INTÉRESSEMENT. – PARTICIPATION. – ÉPARGNE SALARIALE

Article 28

Généralités

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement sur le plan salarial, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail, la participation prévue par les articles L. 3322-1 à L. 3326-2 du code du travail, l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 3332-1 à L. 3335-2 et suivants du code du travail, ainsi que par la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO à l'acquisition de parts des fonds solidaires.

Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer ces mécanismes, la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de cinquante salariés.

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL

Dans la présente convention, chaque fois qu'il est fait mention de l'accord de 1981, il faut comprendre :

L'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles en ses dispositions en vigueur ou toute disposition qui lui serait substituée, est applicable aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 29

Durée légale du travail

La durée légale 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 ses occupations personnelles.

Sont notamment assimilés au travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés, de repos compensateurs payés, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, les périodes passées dans le cadre de leur mandat par les élus aux conseils de prud'hommes, aux chambres d'agriculture et aux caisses d'assurances maladies ainsi que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Article 29 A

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 :

1. Le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 29 ne sont pas réunis ;
2. Les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ;
3. 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 au sein de l'entreprise 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 au déshabillage, à la douche ainsi qu'à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif. Ce temps pourra être forfaitisé par accord entre l'employeur ou son représentant et les salariés concernés.

Article 29 B

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 R. 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 29 C

Astreintes

On entend par période d'astreintes la période pendant laquelle le salarié, sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions requises sur site(s) pour des événements exceptionnels mettant en péril le cheptel ou préjudiciables à l'activité de l'entreprise.

La durée de chaque intervention, y compris le temps correspondant à un trajet aller/retour domicile, est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions et l'organisation des astreintes sont fixées par écrit par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Les chefs d'établissements s'assurent que les salariés appelés à faire des astreintes possèdent les compétences et/ou l'expérience nécessaire et ont en conséquence un coefficient minimal de 160.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire ainsi détaillée :

1. 100 % du taux horaire du coefficient 160 par période de 24 heures d'astreinte ;
2. Indemnité majorée de 25 pour cent les dimanches et jours fériés ;
3. Les périodes inférieures seront indemnisées au prorata.

Les astreintes sont limitées à 26 dimanches par an et par salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 29 D

Fin de poste

Le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'y avoir été remplacé ou d'y avoir été autorisé par l'employeur ou son représentant.

Article 30

Heures supplémentaires

Article 30 A

Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail effectif ou annuelle en cas d'annualisation du travail.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur avec application des dispositions légales afférentes au repos compensateur.

Article 30 B

Rémunération des heures supplémentaires

Article 30 B1

Lorsque la durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine, chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu, en application de l'accord de 1981, à une majoration de 25 % du salaire de base, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43^e heure donnant lieu à une majoration de 50 %.

Les dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-24, L. 3121-25 et L. 3122-1 du code du travail doivent être respectées.

A défaut, après consultation ou accord des salariés concernés, tout ou partie de ces heures peut donner lieu à repos compensateur de remplacement, chaque heure supplémentaire effectuée donnant lieu dans ce cas, non pas à paiement mais droit à 1 heure de repos majorée d'un quart d'heure

par heure pour les 8 premières heures et d'une demi-heure par heure pour les heures effectuées au-delà de la 43^e heure.

Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Les droits à repos compensateur de remplacement se cumulent et doivent être utilisés par demi-journée ou journée entière dans un délai maximal de 6 mois à compter du moment où au moins une demi-journée de droit est acquise.

Article 30 B2

Lorsque l'entreprise pratique l'annualisation du temps de travail, le régime des heures supplémentaires est prévu par l'article 30 B de la présente convention. Chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale donne lieu à une majoration de 50 % payable en fin de mois.

Si un accord national modifiant ces modes de rémunération des heures supplémentaires intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Il est rappelé qu'en cas d'annualisation, les heures supplémentaires sont décomptées et rémunérées comme suit :

1. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute maximale sont décomptées à la semaine et rémunérées au mois ;
2. Les heures supplémentaires excédant le plafond annuel, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées au cours de l'année, sont rémunérées en fin de période de référence.

Article 30 C

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1 jour
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Article 31

Durée maximale du travail

Article 31 A

Généralités

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 telles que décrites

par l'accord de 1981, en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Article 31 B

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

1. Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements antérieurement contractés par celle-ci ;
2. Travaux saisonniers ;
3. Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Ce dépassement est alors effectué dans les conditions suivantes :

1. Il ne peut excéder 2 heures par jour pendant un délai maximal de 6 journées consécutives ;
2. Il ne peut excéder 30 heures en cumulé par période de 12 mois consécutifs glissants ;
3. L'employeur doit adresser immédiatement à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente une déclaration l'informant de ce dépassement et des circonstances qui le motivent.

Article 31 C

Durée maximale hebdomadaire

Conformément et dans les limites de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, 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 de 12 semaines consécutives et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine. Cependant, les exploitations et entreprises aquacoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures après demande de dérogation adressée par l'employeur à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 31 D

Durée maximale annuelle

La période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année, sauf décision contraire de l'employeur prise après consultation des IRP (instances représentatives du personnel) ou, à défaut, des salariés.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail au-delà de l'horaire légal annuel, soit 1 607 heures, auquel s'ajoute le contingent d'heures supplémentaires et d'éventuelles dérogations accordées par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 32

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. 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 de l'entreprise.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 32 A

Protection des jeunes

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation dans les conditions prévues par l'article L. 3163-3 du code du travail.

Pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 6 heures et pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Une période équivalente de repos compensateur leur est accordée dans un délai de trois semaines.

Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans, accompli dans les conditions prévues à l'article R. 6222-24 du code du travail, est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Article 32 B

Travail de nuit occasionnel

Tout travail effectué occasionnellement de nuit, entre vingt et une heures et six heures du matin ou toute plage horaire qui lui serait substituée en application de l'article 32 C 4 ci-après, est rémunéré de la manière suivante :

1. Taux horaire de base du salarié concerné majoré de 15 % ;
2. Et un repos compensateur équivalent à 10 % du temps de travail ainsi effectué.

Les majorations se cumulent, le cas échéant, avec celles prévues pour les heures supplémentaires en termes de repos et de salaire.

a) Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le salarié concerné dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

Article 32 C

Travail de nuit habituel

1. Champ d'application

En termes de repos et de salaire, les présentes dispositions concernent les emplois à partir du coefficient 160, coefficient à partir duquel le recours au travail de nuit habituel est possible relevant des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

2. Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, de conditionnement, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

3. Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel concernés des services impliqués.

4. Définition du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures, est considéré comme du travail de nuit.

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

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 IRP (instances représentatives du personnel) si elles existent.

5. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

1. Soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 350 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 ;
2. Soit accompli, au moins 2 fois par semaine – hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production – selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière), 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.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

6. Conditions de travail des travailleurs de nuit

a) Temps de pause : tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif.

b) Temps de repos quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures. Dans ce cas, conformément à l'article D. 714-21 du code rural, des périodes au moins équivalentes de repos doivent être accordées aux salariés.

Au repos quotidien de 11 heures s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, sauf dérogations légales ou réglementaires.

c) Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures dans le respect des dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3122-10 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article R. 3122-12 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause

réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes ;

d) Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :

1. Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit :

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 44 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente ;

2. Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit :

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par les articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de 2 fois 2 semaines consécutives ou non :

a) Pour les activités définies au 1 de l'article 32 C ;

b) Et/ou en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de production.

7. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Toute heure de nuit réalisée par un travailleur de nuit au sens du présent article engendre le versement d'une prime dite de nuit égale à 5 % du salaire horaire minimal conventionnel du coefficient concerné.

Les travailleurs de nuit tels que définis ci-avant bénéficient, en outre, d'un repos compensateur.

Il est en effet accordé à tout travailleur de nuit, par année de référence pratiquée dans l'entreprise :

a) 1 jour forfaitaire jusqu'à 750 heures de travail de nuit ;

b) 2 jours forfaitaires pour 751 à 1 200 heures de travail de nuit ;

c) 3 jours forfaitaires à partir de 1 201 heures de travail de nuit.

Les modalités de prise de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur ou son représentant légal et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur ou son représentant légal et les salariés concernés.

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec des avantages de même nature existant éventuellement au sein de l'entreprise et qui seraient plus favorables au salarié.

Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu avec les IRP (instances représentatives du personnel), si elles existent, il pourra être négocié un repos compensateur et/ou des contreparties plus favorables.

8. Organisation du travail du travailleur de nuit

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

9. Protection des travailleurs de nuit

Conformément aux articles L. 3122-36, L. 3122-39, L. 3122-40 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

a) Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder douze mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

b) Inaptitude au poste de travailleur de nuit : lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié concerné doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

1. Soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus, soit dans l'entreprise, soit, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient ;
2. Soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

c) Garanties en cas de changement de poste :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

d) Obligations familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

1. Demander son affectation sur un poste de jour ;
2. Refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

e) Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même pour la salariée ayant accouché pendant la période légalement prévue du congé postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

10. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

1. Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
2. Pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

11. Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale aura la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 33

Convention de forfait

Outre les dispositions spécifiques aux cadres, les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait annuel en heures avec ceux de leurs salariés itinérants non cadres dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé. Sont concernés les salariés à partir du coefficient 160.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales du travail fixées par l'accord de 1981.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année ou de la période de référence, sous réserve que soit respecté, sur cette période, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimal de sa catégorie applicable dans l'entreprise et des bonifications et/ou majorations applicables.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur, aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 34

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande de certains salariés, et conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 à L. 3122-25 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que les IRP (instances représentatives du personnel) n'y soient pas opposées et que la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, soit préalablement informée. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après avoir 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.

Article 35

Contrat de travail à temps partiel

Article 35 A

Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

1. A la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
2. A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
3. A la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Article 35 B

Mentions obligatoires du contrat à temps partiel

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

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance, de soins des animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition. Dans ce cas, chacune des 2 séquences de travail de la journée ne peut être inférieure

à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le 2^e trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 35 C

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de 2 fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 35 D

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 36

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

1. Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur 4 ;
2. Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon la modalité prévue 3 ci-dessus pour le personnel employé aux soins du cheptel et aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, l'employeur qui veut faire usage de l'une de ces dérogations au repos hebdomadaire prévues aux 1, 2 et 3 ci-dessus doit, au préalable, en obtenir l'autorisation auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 37

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est chômé et payé.

Dans les établissements qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus de leur salaire mensuel, à une majoration égale au produit de leur taux horaire par le nombre d'heures travaillées ce jour-là.

Article 38

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1^{er} Mai sont payées avec une majoration de 50 %.

Article 39

Journée nationale de solidarité

Le choix et la programmation de la journée nationale de solidarité seront définis au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3133-8 du code du travail.

Article 40

Aménagement de la durée du travail

Le présent article reprend les dispositions de l'accord de 1981.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux entreprises relevant de la présente convention.

Article 40 A

Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période de référence au maximum égale à 12 mois consécutifs.

Au cours de cette période, on appelle heures de modulation les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Ces heures de modulation doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées durant la période susvisée est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximal d'heures de modulation peut être majoré, par accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du travail.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine est limité au nombre d'heures prévu par le programme indicatif au titre de cette semaine.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou plusieurs jours de compensation.

Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance, de soins des animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

Article 40 B

Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire du travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'annexe II de l'accord de 1981.

Article 40 C

Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 40 D

Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

1. Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année ;

2. Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE IX

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS SPÉCIAUX

A. – Congés annuels payés

Article 41

Durée des congés payés

Le salarié, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

Article 42

Ordre des départs en congés

L'ordre et la date des départs en congé ainsi que leur éventuel fractionnement sont toujours fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel s'ils existent en application des articles L. 3141-13 à L. 3141-16 et les articles D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours peut être fractionné dans les conditions fixées aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum 12 jours de congés consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Article 43

Indemnité de congés payés

Les indemnités de congés payés sont calculées conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail, en tenant compte de la comparaison prévue par ces dispositions.

Article 44

Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture de contrat, les indemnités compensatrices de congés payés sont calculées conformément aux articles L. 3141-26 à L. 3141-28 du code du travail.

B. – Congés spéciaux

Article 45

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité est réglementé par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Article 46

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est réglementé par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Article 47

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont réglementés par les articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail. Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

1. 4 jours pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs du salarié ;
2. 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
3. 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
4. 3 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin ou d'un cocontractant pacsé ou d'un enfant ;
5. 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
6. 1 jour pour le décès des beaux-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront, sauf accord écrit entre les parties, être pris dans le mois qui précède ou celui qui suit l'événement en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 48

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés sont réglementés par les articles L. 3142-7 et suivants et l'article L. 2145-1 du code du travail.

CHAPITRE X

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. – Suspension

Article 49

Garantie d'emploi en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet, le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi telle que fixée ci-après :

1. Moins de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 3 mois ;
2. Plus de 5 ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée à 6 mois.

Passé ces délais et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, l'employeur ne pourra rompre le contrat de travail du salarié absent que si l'absence du salarié désorganise l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié s'avère nécessaire, ces deux conditions étant cumulatives.

Il est de plus rappelé qu'en application des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, l'employeur est tenu, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, de proposer au salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, un autre emploi approprié à ses capacités.

Article 50

Garantie d'emploi en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle

Les règles relatives à la garantie d'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont visées par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Article 51

Maternité ou adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne pourront intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et suivants et les articles R. 1225-1 et R. 1225-2 du code du travail.

B. – Rupture

Article 52

Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Sauf commun accord des parties ou force majeure, ou inaptitude constatée par le médecin du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de la justification par le salarié de son embauche au sein d'une autre entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 53

Rupture du contrat à durée indéterminée. – Préavis

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

La procédure de licenciement est réglementée par les articles L. 1231-1 et suivants du code du travail.

Si l'employeur dispense le salarié d'exécution de tout ou partie du préavis, le préavis devra être intégralement rémunéré.

En cas de licenciement, la lettre de notification doit mentionner les éventuels droits des salariés en matière de CPF (compte personnel de formation).

Sauf accord entre les parties, ou faute grave ou lourde, la cessation du travail est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un préavis fixé comme suit, pour le personnel "employés" et "ouvriers", à l'exclusion des cadres.

La rupture du contrat doit être notifiée par courrier recommandé avec avis de réception.

Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est fixé à 6 jours ouvrables ; ce délai peut être prorogé par accord écrit entre les parties sans toutefois excéder 12 jours.

Entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté au sens du code du travail, le préavis réciproque est de 1 mois.

A partir de 2 ans d'ancienneté, au sens du code du travail, le préavis est de 2 mois en cas de licenciement et de 1 mois en cas de démission.

En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, en cas de licenciement d'un travailleur handicapé, les préavis qui précèdent sont doublés, sans toutefois pouvoir excéder 3 mois.

Dans le cas d'un licenciement, durant la durée du préavis, le salarié à temps plein est autorisé à s'absenter, dans le cadre de sa recherche d'emploi, 2 heures par jour ouvré. Cette durée est proratisée en cas de travail à temps partiel. Ces 2 heures peuvent être groupées par accord entre les deux parties. Ces absences sont rémunérées.

Article 54

Indemnité de licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 1234-1 du code du travail, particulièrement celles relatives au licenciement pour motif économique, le salarié licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au sens du code du travail, l'ancienneté prise en compte pour cette condition, étant celle acquise à la date de la notification du licenciement, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement fixée comme suit :

1. 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
2. Augmentée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans = $(1\,500/5) \times 3 = 900$ € ;
- avec une ancienneté de 12 ans = $([1\,500/5] \times 12) + ([1\,500 \times 2/15] \times 2) = 3\,600 + 400 = 4\,000$ €.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 55

Attestation de liberté d'engagement

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 56

Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail

A l'expiration du contrat de travail (fin du préavis), l'employeur doit remettre au salarié :

1. Un certificat de travail ;
2. L'attestation Pôle emploi (dans les cas prévus par la loi) ;
3. Un reçu pour solde de tout compte en double exemplaire.

Le salarié remet à l'employeur l'un des 2 exemplaires du reçu pour solde de tout compte, complété, daté et signé par ses soins.

Le certificat de travail doit mentionner exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CHAPITRE XI

APPRENTISSAGE. — FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 57

Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent lui être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant à la formation prévue au contrat ou à un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont procédé aux formalités prévues par l'article L. 6223-1 du code du travail.

Article 58

Rémunération des apprentis

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, il sera fait application des dispositions légales (art. D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail).

Pour les apprentis de 18 ans et plus, ce salaire sera calculé par application des pourcentages légaux sur le salaire minimal conventionnel correspondant à l'emploi occupé. Dans le cas où le salaire minimal conventionnel est inférieur au Smic, les pourcentages seront calculés sur le Smic.

Le passage de la 1^{re} catégorie à la 2^e catégorie ci-dessus prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 18^e anniversaire de l'intéressé. De plus, les années d'apprentissage exécutées dans le cadre du contrat en cours avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans sont prises en compte pour le calcul de ce salaire.

Article 59

Formation des salariés handicapés

Chaque entreprise définit les modalités particulières de formation éventuellement nécessaires au poste de travail adapté du salarié handicapé.

Article 60

Contributions à la formation professionnelle continue

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.

Les employeurs facilitent l'accès de leurs salariés aux actions de formation professionnelle, notamment en portant à leur connaissance, par affichage dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, les coordonnées et l'adresse du site internet de l'organisme paritaire qui assure le financement de ces formations.

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 modifié.

L'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle continue doivent être versées à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour les entreprises situées dans le champ d'application de la présente convention collective hormis celles dont l'entreprise peut disposer librement selon la réglementation en vigueur.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE, PROTECTION ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 61

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne :

1. Les missions et le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) ;
2. L'élaboration et l'actualisation du document unique relatif à l'évaluation des risques en relation avec les salariés et leurs représentants éventuels ;
3. L'analyse des facteurs de pénibilité.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

L'employeur a l'obligation d'assurer les formations à la sécurité de tous les salariés et notamment des salariés nouvellement embauchés.

Article 62

Travaux dangereux ou insalubres

Lors de l'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection et de veiller à ce que les salariés les utilisent. Pour ces travaux, le temps d'habillage et de toilette est considéré comme temps de travail effectif.

Pour les salariés appelés à effectuer des travaux en plongée, l'employeur est tenu d'appliquer les dispositions des articles R. 4461-1 et suivants du code du travail relatifs à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

Article 63

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus pour leur personnel d'adhérer à l'organisme de médecine du travail dont leur activité relève.

Tout employeur est tenu de veiller à ce que le salarié se soumette aux examens médicaux prévus par la réglementation (visite d'embauche, visites périodiques, visite de reprise du travail, visites d'aptitude, etc.).

Tout salarié peut demander le bénéfice d'une visite médicale auprès du médecin du travail, à condition d'en informer son employeur qui ne peut pas s'y opposer.

Conformément à l'article R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime, une surveillance médicale spéciale des salariés affectés à des travaux susceptibles de les exposer à des agents biologiques pathogènes est organisée en concertation avec le médecin du travail.

CHAPITRE XIII

RÉGIME DE RETRAITE

Article 64

Retraite complémentaire des salariés non cadres

Le régime de retraite complémentaire des salariés non cadres, est réglementé par la convention collective nationale du 17 décembre 1961 (caisses relevant de l'ARRCO dont notamment la CAMARCA).

Article 65

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de l'âge auquel ils ont acquis les droits à une retraite à taux plein auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est plafonnée à 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le terme du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. Les délais de prévenance doivent être respectés conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code travail.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci peut bénéficier d'une retraite à taux plein et dans les conditions de l'article L. 1237-5. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. L'employeur devra, cependant, informer le salarié de son intention de procéder à cette mise à la retraite en respectant un délai minimal de prévenance de 6 mois pour permettre au salarié de procéder à l'instruction de son dossier.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

CHAPITRE XIV

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS NON CADRES

Article 66

Complémentaire santé

L'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et ses annexes ou toutes dispositions qui lui serait substituée, est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

CHAPITRE XV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES

Des dispositions particulières sont prévues par la présente convention collective, particulièrement en matière de préavis et d'indemnités de rupture, pour les cadres afin de tenir compte des spécificités de la situation de ces derniers et notamment :

1. Des conditions d'exercice de leurs fonctions (disponibilité illustrée notamment par la gestion de leur temps de travail en particulier par forfaitisation et les déplacements nécessités par leurs fonctions, participation aux orientations stratégiques de l'entreprise, mode de rémunération souvent lié à des objectifs et/ou aux résultats de l'entreprise...) ;
2. Des sujétions ou problèmes supplémentaires liés à leur départ (mise en ordre des missions dont ils ont la charge, réalisation des transmissions nécessaires à leurs successeurs...) ;
3. De l'évolution et la suite de leur carrière (délai pour retrouver un emploi de même niveau après rupture...).

Article 67

Définition et classification des emplois

A chaque emploi occupé correspond un coefficient qui n'est pas nécessairement lié à un diplôme dont le salarié serait éventuellement titulaire.

Sans préjudice de l'application des dispositions du présent article, les salariés peuvent bénéficier dans leur emploi, d'échelonnements indiciaires avec des pas d'avancement de 25 points, sans pouvoir atteindre le coefficient correspondant à l'emploi immédiatement supérieur.

Coefficient	Définition
250 – Groupe III : responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial)	Cadre dont la fonction permanente est de diriger une ou plusieurs unités selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre d'un groupe supérieur et de prendre part à l'exécution des travaux.
300 – Groupe II : responsable d'unité(s) (élevage, transformation, conditionnement, entretien, service administratif ou commercial)	Cadre exerçant les mêmes fonctions et ayant fait la preuve par l'expérience de ses capacités d'autonomie et de ses aptitudes au management des personnes, selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou par un cadre du groupe supérieur et de prendre part à l'exécution des travaux.
	Sur délégation écrite de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique, un cadre de ce groupe peut être amené à remplir temporairement et dans la limite de 6 mois les fonctions d'un niveau supérieur. Dans cette hypothèse, lui seront appliquées les dispositions de l'article 22.

Le passage du groupe III au groupe II est décidé par l'employeur au vu des résultats d'un entretien individuel contradictoire.

400 – Groupe I : directeur ou assimilé

Cadre dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle. Sur délégation écrite de l'employeur, il est susceptible de recruter le personnel et de rompre le contrat de travail.

Article 68

Organisation du travail

Article 68 A

Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés du groupe III au sens de l'article 66 de la présente convention collective et/ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement d'heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

Article 68 B

Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés du groupe II, au sens de l'article 67 de la présente convention collective et/ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être déterminé.

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la durée légale du travail.

Article 68 C

Cadres dirigeants

Sont concernés les cadres, dont la fonction permanente est de diriger et éventuellement de représenter l'entreprise, selon les directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle.

Sont concernés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Au-delà du coefficient 400, ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Article 69

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu'aux cadres du groupe III telles que définies à l'article 67 de la présente convention.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail conformément à l'accord de 1981 et de ses différents avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non (sous réserve de respecter les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires).

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimal conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

Article 70

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Les dispositions de cet article ne peuvent être proposées qu'aux cadres du groupe II telles que définies à l'article 66 de la présente convention et qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement du groupe II. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut pas prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés chômés.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le bulletin de salaire doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire a été fixé.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables résultant de l'accord de 1981 et de ses différents avenants.

Si un accord national modifiant ces dispositions intervenait, il s'appliquerait dès son entrée en vigueur aux cadres relevant de la présente convention.

Article 71

Période d'essai

Il est rappelé que la période d'essai ne s'applique qu'à l'embauchage. La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle est renouvelable 1 fois, la durée du renouvellement étant au maximum de 4 mois. Ce renouvellement éventuel doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Cependant la période d'essai pourra être réduite ou supprimée notamment pour les salariés venant d'une autre entreprise couverte par la présente convention.

Au jour de la signature des présentes, le préavis en cas de rupture de période d'essai est défini comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE par l'employeur	PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE par le salarié
Jusqu'à 7 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

Ce préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la période d'essai est interrompue à l'initiative de l'employeur, le cadre pourra s'absenter 2 heures par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures passées à la recherche d'un nouvel emploi ne donnent pas lieu à diminution de salaire.

Lorsque la période d'essai est interrompue par le salarié, l'intéressé peut bénéficier de 2 heures par jour ouvré de la période de préavis restant à accomplir pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées.

Les heures de recherche d'emploi peuvent être groupées en demi-journées ou journées. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des 2 parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Article 72

Contrat de travail

Les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée doivent faire l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, signé des 2 parties et comportant au moins les clauses suivantes :

1. Date d'embauche ;
2. Nom, prénoms et adresse du salarié ;
3. Référence à la convention collective applicable ;
4. Nature de l'emploi et coefficient d'emploi ;
5. Durée de la période d'essai ;
6. Durée du travail ;
7. Lieu(x) de travail ;
8. Rémunération (salaire, primes éventuelles, etc.) ;
9. Nom et adresse des institutions de retraite complémentaire ;
10. Nom et adresse de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'employeur.

Il est rappelé que les contrats de travail à durée déterminée doivent obligatoirement comporter les mentions prévues par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

Article 73

Préavis en cas de licenciement ou de démission

Sauf accord entre les parties ou faute grave ou lourde et sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, particulièrement celles relatives au licenciement pour motif économique, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un préavis réciproque fixé comme suit :

1. 3 mois pour les cadres des groupes III et II au sens de l'article 66 de la présente convention collective ;
2. 6 mois pour les cadres du groupe I et les cadres dirigeants.

Ces durées de 3 ou 6 mois sont motivées notamment par les sujétions ou problèmes supplémentaires liés au départ de ces salariés cadres (mise en ordre des missions dont ils ont la charge, réalisation des transmissions nécessaires à leurs successeurs...) et l'évolution et la suite de leur carrière (délai pour retrouver un emploi de même niveau après rupture...).

En cas de licenciement, les cadres ont droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures par jour ouvré de congé rémunéré pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ces heures de recherche d'emploi peuvent être groupées en demi-journée ou journée d'absence. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, elles sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

Article 74

Indemnité de licenciement

Tout licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, d'un cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté, donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté au sens du code du travail, calculée comme il est dit à l'article 54.

Toutefois cette indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra en aucun cas dépasser le salaire brut de 6 mois sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Ce niveau d'indemnité est motivé notamment par les conditions d'exercice de leurs fonctions par les salariés cadres (disponibilité illustrée notamment par la gestion de leur temps de travail en particulier par forfaitisation et les déplacements nécessités par leurs fonctions, participation aux orientations stratégiques de l'entreprise, mode de rémunération souvent lié à des objectifs et/ou aux résultats de l'entreprise...).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 75

Régime de prévoyance et de retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance, institué par la convention collective nationale applicable aux ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés à l'institution qui le met en œuvre ; la gestion en est assurée par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

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 doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives applicables, en vertu des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE XVI

ACCORDS D'ENTREPRISE

Article 76

Accords dérogatoires

Des accords dérogatoires conclus dans l'entreprise ne pourront aménager que dans un sens plus favorable aux salariés les dispositions de la présente convention collective. »

Article 3

Dépôt légal

Un exemplaire original de la présente convention est remis à chacune des organisations nationales représentatives au sens du code du travail et 5 autres exemplaires sont déposés au la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, et un exemplaire est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Extension

Les parties demandent l'extension de la présente convention qui prendra effet au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 août 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

(CRÉÉE PAR AVENANT N° 7 DU 11 FÉVRIER 2015)

Les salaires mentionnés à l'article 18 sont fixés comme suit à compter du 8 septembre 2015 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
100	9,61	1 457,52
130	9,65	1 463,62
140	9,75	1 478,78
150	9,86	1 495,47
160	10,01	1 518,22
170	10,17	1 542,48
180	10,36	1 571,30
225	11,08	1 680,50
250	11,97	1 815,49
300	12,81	1 942,89
400	14,48	2 196,18

Accord collectif national
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Création d'un fonds d'assurance-formation des salariés)
(23 novembre 1972)
(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,
Journal officiel du 8 août 1995)

AVENANT N° 25 DU 3 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 23 NOVEMBRE 1972
RELATIF À UN FONDS D'ASSURANCE-FORMATION
NOR : AGRS1797006M

Entre
FNSEA
FNCUMA
FNEDT
UNEP
FNCH
FFPF
ONF
GHN
SNEEPEE
PMU
CNVS
USRTL
FNMJ
FFAF
PRODAF
UNSSAC
FNCA
FNEMSA
UNMFREO
FRFN
SNSAPL
D'une part, et
FGA CFDT
FGTA FO

FNAF CGT

CFTC-Agri

CFE-CGC Agro

SNECA CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

MODIFICATIONS

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité de préserver un OPCA professionnel de branches. L'intérêt pour nos branches d'avoir un OPCA professionnel et de branches renvoie à plusieurs éléments :

- un OPCA professionnel est le vecteur d'une politique à destination des branches sur la formation professionnelle, il permet un pilotage facilité de cette politique. Il permet également une participation active à la gouvernance et aux choix de gestion ;
- il est un lieu d'articulation avec les politiques publiques et en direction des filières ;
- c'est aussi un vecteur d'échange entre les organisations patronales et syndicales sur le sujet de la formation professionnelle. Un OPCA de branches est donc de ce point de vue un facilitateur du dialogue social dans nos branches respectives.

L'ensemble de ces éléments renforcent le sentiment qu'un OPCA professionnel est en mesure d'apporter de la proximité et des services « cœur de métier » aux entreprises, notamment dans le cadre d'une offre collective et mutualisée.

De même, cette réflexion s'inscrit avec l'objectif de cohérence visant le maintien dans l'emploi et le déroulement des parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte où l'OPCA de branches doit laisser s'exprimer des particularismes. Il est important de définir des règles et de choisir le bon niveau d'orientation politique. La définition du rôle des acteurs et le choix des lieux de réflexion sont essentiels.

Pour qu'un OPCA professionnel fonctionne il est important que le rôle des branches professionnelles soit clairement défini, de même que le niveau d'intervention de chacune des organisations, de leurs actions, de leurs choix ou encore de leurs stratégies de développement.

Dans un contexte tendant vers l'uniformisation des politiques sociales et le rôle de plus en plus manifeste de la puissance publique dans l'orientation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, il semble nécessaire de renforcer et de valoriser ce qui fait l'intérêt et la force du FAFSEA. L'ensemble des branches impliquées et malgré leur diversité, semblent se retrouver autour d'un projet politique commun. Ce qui fait la spécificité de cet OPCA est avant tout sa capacité à travailler pour et avec des branches professionnelles attachées de l'idée de développement local, de la valorisation de nos territoires avec ses entreprises et ses salariés. L'implication de ces entreprises sur le territoire et leurs multiplicités renforce la pertinence d'un OPCA de branches qui comprend les logiques de ses adhérents et qui définit son action au-delà de sa simple mission de financeur de la formation. Pour les branches professionnelles, le choix du FAFSEA est à la fois le choix de l'intérêt des entreprises qu'ils représentent mais également le choix politique d'acteurs locaux qui font la vivacité et le développement économique de nos territoires.

Compte tenu :

- de l'accord fondateur du 23 novembre 1972, créant le fonds d'assurance-formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA).

Considérant les missions jusqu'à présent assurées dans ce cadre par le FAFSEA, et se traduisant par :

- un objectif de développement de la formation professionnelle continue ;
- la capacité à proposer aux entreprises et salariés qu'il représente des actions pour l'ensemble des dispositifs de formation (contrats et périodes de professionnalisation, CPF, plan de formation, CIF...) ;
- le développement de services de proximité au bénéfice des entreprises, notamment les plus petites ;
- la nécessité de concilier une gestion paritaire des fonds dédiés à la formation tout en facilitant l'accomplissement des obligations des employeurs.

Ayant pour ambition :

- tout en continuant à couvrir un champ cohérent d'intervention, de réunir l'ensemble des acteurs du monde agricole et rural en vue de la mise en commun de leurs savoirs faire en vue du développement de la formation et de l'emploi ;
- de privilégier la complémentarité de leurs métiers pour répondre aux besoins des territoires ;
- de continuer à travailler au sein d'une organisation apportant aux entreprises, aux salariés et leurs représentants ainsi rassemblés, les financements et services correspondant à leurs besoins de formation ;
- de donner de la cohérence à leurs politiques de formation et de créer des passerelles entre secteurs ;
- de permettre à l'ensemble de ses membres de développer un rôle dans le pilotage de leurs politiques de formation, en déclinaison de leurs politiques conventionnelles respectives ;
- de poursuivre son action dans la perspective d'accueillir de nouveaux adhérents.

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de compléter et de modifier l'accord national du 23 novembre 1972 comme suit :

Article 2

L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« De financer les actions de formation, au bénéfice des salariés des entités relevant de son champ d'intervention, en prenant en charge tout ou partie des frais liés à la formation dans les conditions définies par les textes légaux ou conventionnels et dans le cadre des décisions prises par son conseil d'administration paritaire, dans le respect des orientations définies le cas échéant par les commissions paritaires nationales de l'emploi aussi dénommées commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) compétentes ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent ; »

Sont rajoutés des alinéas 10 et 11 :

- « – de collecter la taxe d'apprentissage pour les entreprises de son champ qui en font le choix ;
- de contribuer au développement et à l'amélioration de l'apprentissage dans ces secteurs. »

Les points 1 et 2 du deuxième grand paragraphe sont modifiés comme suit :

« Dans ce but, et dans le respect des accords de branche ou nationaux relatifs à la formation professionnelle continue, le FAFSEA :

1. Collecte, lorsqu'elles sont dues au titre de la réglementation ou de dispositions conventionnelles, et en ce qui concerne la part relative au plan de formation au titre des accords nationaux, les contributions des exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application, les

gère et les mutualise dans le cadre de sections comptables distinctes relatives aux dispositifs de la formation professionnelle continue :

- section relative aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- section relative au compte personnel de formation (CPF) ;
- sections du plan de formation des exploitations, entreprises et associations :
 - de moins de 10 salariés ;
 - de 10 à 49 salariés ;
 - de 50 à 299 salariés ;
 - 300 et plus ;
- section comptable pour le FPSPP ;
- section comptable pour la taxe d'apprentissage ;
- section comptable au titre des contributions volontaires des entreprises ;
- section comptable au titre des contributions conventionnelles ;
- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée indéterminée ;
- section relative au congé individuel de formation des titulaires de contrats de travail à durée déterminée.

2. Prend en charge, sur la base des propositions des CPNE de branches ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, les dépenses exposées par les exploitations, entreprises et associations relevant de son champ d'application sous réserve de validation du conseil d'administration.

Article 3

Au I, les précisions apportées dans la parenthèse sont supprimées.

Le premier paragraphe du II est ainsi modifié :

« Au titre des sections comptables définies par la réglementation en vigueur, le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions ci-après désignées : ».

Le *a* est ainsi modifié : « les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 3°, 4°, y compris l'ONE, à l'exception de la conchyliculture, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées ; ».

Au point *h* sont supprimées les références à l'unité de développement social Groupama (UDSG).

Au point *i* sont rajoutés : « et de la vente et des services des animaux familiers ».

Le III est ainsi modifié : « Au titre des sections “congé individuel de formation des salariés titulaires de contrats à durée indéterminée” et “congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée”, le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions désignées au paragraphe II, *a, b, c, e, f, g, j*, les associations relevant du secteur de la convention collective nationale des associations familiales rurales. »

Article 4

Le deuxième alinéa est modifié ainsi : « Toute nouvelle demande d'adhésion d'une branche professionnelle doit être agréée par les membres constitutifs visés à l'alinéa précédent et consignée dans un avenant au présent accord. »

Article 5

Au premier alinéa du grand A, le chiffre 60 est remplacé par le chiffre 30.

Au premier point, le chiffre 30 est remplacé par le chiffre 15 et le chiffre 6 est remplacé par le chiffre 3.

Au deuxième point, le chiffre 30 est remplacé par le chiffre 15.

Le deuxième alinéa du B est modifié et remplacé par : « Les membres du conseil d'administration paritaire qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou d'une association et relevant du champ d'application du FAFSEA bénéficient d'une autorisation d'absence par leur employeur et du maintien de leur rémunération conformément aux dispositions légales ou conventionnelles lorsqu'elles existent. »

Article 6

Le premier paragraphe du deuxième alinéa est ainsi modifié : « Le conseil d'administration paritaire détermine la politique générale du FAFSEA pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de gestion de la formation et de gestion administrative et financière conformément à l'article 2 du présent accord. Il fixe le cadre général financier du FAFSEA et confie au directeur général la mise en œuvre de la politique et des orientations. »

Il est rajouté à la fin de l'article 6 un alinéa :

« Le conseil d'administration peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national ou régional en fonction des spécificités d'un des secteurs entrant dans son champ ou pour l'élaboration de travaux approfondis afin de faire des propositions au conseil d'administration. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire du FAFSEA qui définira ses conditions de mise en œuvre.

Dans ce cadre, le groupe de travail est composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail. »

Article 7

La phrase, au 4^e alinéa, « un an après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait un bilan de cette modalité de fonctionnement du bureau » est supprimée.

Les articles 9 et 10 sont modifiés et remplacés ainsi :

« Article 9

Comité consultatif plénier (CCP)

Article 9.1

Rôle et missions

Le comité consultatif plénier est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles adhérentes à l'OPCA et le conseil d'administration. Il est le lieu :

- d'expression des branches professionnelles qui ne siègent pas au conseil d'administration ;
- d'information sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCA ;
- d'échanges sur les évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle auprès de l'ensemble des branches professionnelles constitutives de l'OPCA.

Article 9.2

Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- des représentants des organisations professionnelles signataires de l'OPCA et non représentés au conseil d'administration.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs, non représentées au CA de l'OPCA, désigne auprès de l'OPCA un représentant au CCP.

Et, afin de favoriser les échanges au sein du CCP, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord représentatives au niveau national pour l'ensemble du champ du FAFSEA disposent de 15 représentants supplémentaires répartis de manière égalitaire entre les 5 organisations syndicales susmentionnées, soit 3 représentants par organisations.

Article 9.3

Fonctionnement

Il se réunit deux fois par an à l'occasion des temps forts de l'OPCA avec accord du CA. Ainsi, le CCP se réunit à la suite du CA qui prévoit la clôture des comptes et celui présentant la répartition des dotations régionales.

Les ordres du jour sont composés d'éléments factuels de l'activité du FAFSEA, de l'actualité de la FPC. Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles. Il sera organisé un retour détaillé des réponses aux questions posées auprès des branches concernées.

Article 10

OPCA en région : comités paritaires régionaux

Article 10.1

Missions

Organe non exécutif, le comité paritaire régional a pour mission de veiller au bon fonctionnement du FAFSEA dans les régions administratives de la délégation territoriale. Il veille notamment à la bonne application des orientations retenues par le conseil d'administration sur propositions des CPNE ou leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, orientations éventuellement déclinées par les structures régionales des CPNE ou de leurs sections professionnelles lorsqu'elles existent, dans le respect des orientations du CA.

Il a pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCA auprès des cofinanciers régionaux. En ce sens, il garantit la diffusion des orientations des branches professionnelles à travers les choix du conseil d'administration.

Il veille à l'équité de gestion budgétaire des fonds mutualisés entre les entreprises et les branches professionnelles présentes dans sa région. Pour ce faire, il lui est communiqué des indicateurs régionaux et territoriaux.

Il peut émettre toute observation, vœu, suggestion qu'il juge utile au bon fonctionnement du FAFSEA, auprès du conseil d'administration de l'OPCA.

Il rend compte régulièrement de ces travaux au conseil d'administration de l'OPCA.

En aucun cas, il n'intervient dans les dossiers de prise en charge qui relèvent des missions du délégué territorial.

Article 10.2

Composition

Les comités paritaires régionaux du FAFSEA sont constitués de représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national signataires.

Ils sont composés de :

- 5 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA, selon les modalités à convenir entre elles ;

ainsi que :

- 5 membres désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord représentatives au niveau national pour l'ensemble du champ du FAFSEA.

Les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées par la FNSEA au président du FAFSEA.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les fédérations nationales au président du FAFSEA.

Ils élisent un président et un secrétaire général de collège différent à la majorité des membres présents ou représentés. La délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Les missions prévues à l'article 10.1 sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2 du présent accord.

Les présidents et secrétaires généraux assurent également la représentation de l'OPCA en région auprès des instances et organisations partenaires.

Article 10.3

Fonctionnement

Les comités paritaires régionaux se réunissent au maximum deux fois par an afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers, pour, d'une part, construire et délivrer la feuille de route au président et au secrétaire générale et, d'autre part, afin de faire le bilan des actions passées.

Les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux se réunissent entre eux au minimum 1 fois par an à l'initiative conjointe du président et du secrétaire général du FAFSEA, ou à la demande du conseil d'administration afin d'échanger sur les évolutions d'orientations et les priorités définies par le conseil d'administration.

Ces réunions sont également l'occasion de faire un point sur l'utilisation des dotations financières attribuées en région et leurs utilisations.

Article 10.4

Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 4 ans suite à l'élection du nouveau bureau du FAFSEA avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général tous les deux ans. Le mandat est renouvelable. »

L'article 11 est supprimé.

L'article 12 est modifié, devenant l'article 11, et est remplacé par :

« Article 11

Exercice des fonctions de membres des comités paritaires régionaux, des groupes de travail

Les fonctions de membre des comités paritaires régionaux ou d'un groupe de travail constitué par le CA sont gratuites. Toutefois, les membres des comités paritaires régionaux ou d'un groupe de travail constitué par le CA peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par le code du travail. Les membres des comités paritaires régionaux constitués en application du présent accord qui sont salariés d'une exploitation, d'une entreprise ou

d'une association relevant du champ d'intervention du FAFSEA bénéficient des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur selon les modalités définies par les articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail. »

L'article 13 devient l'article 12 et la partie de la première phrase « ..., instruite par les instances compétentes des sections paritaires visées à l'article 9 du présent accord » est supprimée.

L'article 14 devient l'article 13 et reste inchangé.

L'article 15 devient l'article 14 et reste inchangé.

CHAPITRE II

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature sous réserve de son extension et de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord.

En cas d'extension partielle des dispositions du présent accord et en cas de défaut de publication de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par le présent accord, les signataires du présent accord conviennent de se réunir sans délai afin de déterminer les suites de leur action. A défaut de publication d'arrêté d'extension dans les délais du présent avenant, l'avenant n° 25 continue de s'appliquer selon les modalités antérieures.

CHAPITRE III

DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord par un ou plusieurs des signataires employeurs, le retrait ne deviendra effectif qu'au 31 décembre de l'année en cours. Un groupe de travail paritaire examinera les modalités de ce retrait et notamment ses conséquences sur le plan des financements et de l'organisation.

CHAPITRE IV

DÉPÔT

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À DESTINATION DES CPNE OU DE LEURS SECTIONS PROFESSIONNELLES

PRÉAMBULE

L'ensemble des indicateurs ci-dessous sont disponibles via l'extranet des partenaires sociaux du FAFSEA à chacune des CPNE ou de leurs sections professionnelles et pour secteurs relevant d'une CPNE commune.

La communication de ces indicateurs est réalisée par le FAFSEA, chaque trimestre par voie électronique mettant en exergue les seuils critiques d'engagements et/ou de consommation.

Un récapitulatif annuel commenté par le FAFSEA sera accessible à chaque CPNE ou section professionnelle de celle-ci.

Ces indicateurs sont à décliner par entreprises par régions (FAFSEA) par dispositifs (plan professionnalisation CIF CDD/CDI) et pour chacune des sections suivantes :

- entreprises de moins de 10 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de plus de 49 salariés.

Frais de gestion ou d'information ou de frais de mission

Coût ingénierie de formation du FAFSEA.

Coût ingénierie formation par sections comptables.

Coûts diagnostics formation et GPEC

Consommation à ce titre par CPNE.

Montant de la collecte :

Le FAFSEA transmet à chaque CPNE ou section professionnelle de celle-ci :

- le montant global de la collecte du FAFSEA N – 1 (par an) ;
- le montant des engagements du FAFSEA par dispositifs (par trimestre) ;
- prix d'équilibre (coût moyen) par dispositif de formation (par an) ;
- le montant total de la collecte par CPNE (par an) ;
- le montant de la collecte par dispositif pour chaque CPNE (par an) ;
- le montant des engagements par dispositifs pour chaque CPNE (par trimestre) ;
- le montant des règlements ou paiements par dispositifs pour chaque CPNE (par trimestre).

Contrats de professionnalisation

Nombre de demandes :

Nombre de contrats acceptés dans le trimestre :

Taux de progression du nombre de contrat trimestriel : %

Durée par tranche :

Nombre de dossiers par tranche :

De 150 à 249 heures ; de 250 à 399 heures ; de 400 à 499 heures ; de 500 à 799 heures ; de 800 à 999 heures

Coût moyen :

Type de contrat : CDI : ... % ; CDD : ... %

Age du stagiaire par tranche :

Nombre de stagiaires par tranche :

< 18 ans ; de 18 à 20 ans ; de 21 à 25 ans ; de 26 à 29 ans ; de 30 à 34 ans ; de 35 à 44 ans ; de 45 à 50 ans ; 51 ans et plus

Niveau du stagiaire à l'entrée :

Niveau I : ... % ; niveau II : ... % ; niveau III : ... % ; niveau IV : ... % ; niveau V : ... % ; niveau VI : ... %

Niveau visé de formation :

Niveau I et II (cf. nomenclature ESF) : ... % ; niveau III : ... % ; niveau IV : ... % ; niveau V : ... % ; niveau VI : ... %

Validation : diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... %

Organisme de formation :

Interne à l'entreprise : ... % ; externe à l'entreprise : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Périodes de professionnalisation

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

Métiers de branche : ... % ; métiers transversaux : ... %

Validation :

Diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... % ; autre : ... %

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Formation réalisée (tableau de données brutes) :

Dans le temps de travail : ... % ; hors temps de travail : ... %

Salarié : ... % ; employeur : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Organisme de formation (liste de donnée brut) :

Interne à l'entreprise : ... % ; externe à l'entreprise : ... %

CPF

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestriel du nombre de dossier : ... %

Durée par tranche, ou moyenne :
 Coût moyen :
 Durée par tranche, ou moyenne :
 Coût moyen :
 Validation :
 Diplôme : ... % ; titre : ... % ; CQP : ... % ; CCN : ... % ; autre : ... %
 CSP :
 Age :
 < 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %
 Sexe :
 Homme : ... % ; femme : ... %
 Formation réalisée (donnée brut) :
 Dans le temps de travail : ... % ; hors temps de travail : ... %
 Thématiques de formation :

VAE

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :
 Taux de progression trimestrielle du nombre de VAE : ... %
 Durée moyenne :
 Coût moyen :
 CSP :
 Age :
 < 18 ans : % ;
 De 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %
 Sexe :
 Homme : ... % ; femme : ... %
 Niveau du diplôme, titre, acquis :
 Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Actions de branche mutualisées (type d'actions financées FPSPP)

Type d'action :
 Montant de la dotation par année :
 Nombre de salariés concernés dans l'année :
 Coût moyen par salarié :
 Partenariat : lister
 Précisions : à compléter

Tutorat

Formation au tutorat :
 Nombre de dossiers acceptés dans l'année :
 Taux de progression trimestrielle du nombre de formation de tuteur : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale :

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Section plan de formation (déclinaison par taille d'entreprise)

Nombre d'entreprises bénéficiaires :

Nombre d'actions acceptées dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formation plan par section comptable : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Formation réalisée :

Formation catalogue : ... %

Formation catalogue par thématiques (selon nomenclature en cours) : ...

CIF CDI

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : ... % ; de 30 à 34 ans : ... % ; de 35 à 44 ans : ... % ; de 45 à 50 ans : ... % ; 51 ans et plus : ... %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

CIF CDD

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

< 18 ans : ... % ; de 18 à 20 ans : ... % ; de 21 à 25 ans : ... % ; de 26 à 29 ans : % ; de 30 à 34 ans : % ; de 35 à 44 ans : % ; de 45 à 50 ans : % ; 51 ans et plus : %

Sexe :

Homme : ... % ; femme : ... %

Niveau d'études :

Infra IV : ... % ; IV : ... % ; III : ... % ; II : ... % ; I : ... %

Bilan des dossiers partenariaux avec cofinancement (FSE, EDEC...)

Bilan des appels à projets du FPSPP

Indicateurs de suivi au niveau de la POE

Indicateurs sur le budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens ;

Indicateurs de suivi du budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)**

(18 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 68 DU 27 MAI 2016

NOR : AGRS1797008M

IDCC : 8251

Entre

Groupement des exploitants forestiers et scieurs bas normands

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne

D'une part, et

UR CFTC de Basse-Normandie

UR FO de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

USRAF CGT de Normandie

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'avenant 4 à l'accord national en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité la convention collective du 18 juillet 1977.

En conséquence, l'article 16 de la convention collective de travail du 18 juillet 1977 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective en son 1^{er} alinéa sont remplacées comme suit :

« Les dispositions de l'article 16 s'appliquent à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective, non affiliés à l'AGIRC.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- 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 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2

Garanties

Le paragraphe A « Garantie incapacité » et le paragraphe B « Garantie incapacité temporaire de travail : relais mensualisation » sont complétés de la mention suivante :

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Le paragraphe D « Garantie décès », en son premier alinéa « capital décès » est complété comme suit :

« Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;

- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur. »

Article 3

Suspension du contrat de travail

Le paragraphe « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

En cas de suspension du contrat de travail pour l’un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l’employeur et intervenant après la date d’affiliation au régime et pour une autre cause que l’arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l’intéressé en fasse la demande et qu’il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L’employeur doit informer l’organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L’adhésion des salariés à la couverture prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’ils bénéficient, pendant cette période, d’un maintien de salaire, total ou partiel, ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l’absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l’employeur. »

Article 4

Portabilité

L’article intitulé « Dispositions relatives à la portabilité » est complété comme suit :

« Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d’application de la convention collective et couverts par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Durée et limites :

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation de l’assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l’ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l’ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d’assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu’il ne peut plus justifier auprès de l’organisme assureur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime d’assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;

- à la date d’effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage/retraite) ;
- en cas de décès de l’ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage, quel qu’en soit le motif, n’a pas d’incidence sur la durée du maintien des garanties qui n’est pas prolongée d’autant.

Le bénéfice du maintien des garanties du dispositif prévoyance est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues :

Les garanties maintenues au bénéfice de l’ancien salarié sont celles en vigueur dans l’exploitation ou l’entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s’agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s’il s’agit de garanties facultatives prévues par l’un des actes mentionnés à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l’arrêt de travail, d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au cours de la même période.

Formalités de déclaration :

L’ancien salarié justifie auprès de l’organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l’ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents articles relatifs à la portabilité, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L’employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l’ancien salarié doit fournir l’ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l’organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l’ancien salarié doit informer l’organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d’assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d’assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n’a pas d’incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d’autant.

Le dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité. »

Article 5

Cotisations

L’article intitulé « Cotisation » est modifié comme suit :

En préambule, toute référence à la gestion du régime de prévoyance assurée par la CRIA Prévoyance est abrogée.

Le point 1 « Assiette » est complété comme suit :

« Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite des tranches A et B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale). »

Le point 2 « Répartition des taux » est modifié comme suit :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, 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.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2^e et 3^e catégories de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par dérogation à ce qui précède, l'employeur prend à sa charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie maintien de salaire.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1^{er} alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ou conventionnelles. »

Le point 3 « Tableau récapitulatif » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,23	–	0,23
Maintien de salaire	0,38	–	0,38
Relais maintien de salaire	–	0,26	0,26
Invalidité vie privée	–	0,14	0,14
Invalidité suite ATMP	0,03	–	0,03
Total	0,64	0,40	1,04

(1) Invalidité absolue et définitive.

Article 6

Assiette de calcul et revalorisation des prestations

Il est inséré après le paragraphe « Cotisation » un paragraphe « Assiette de calcul et revalorisation des prestations » rédigé comme suit.

« Assiette de calcul des prestations »

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et la pêche maritime, dans la limite des tranches A et B (soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale) déclarées soit au cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (association des régimes de retraites complémentaires) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès. Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé au minimum en fonction de la valeur du point ARRCO. »

Article 7

Principe de solidarité

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Assiette de calcul et revalorisation des prestations » un paragraphe « Mise en œuvre du principe de solidarité » intitulé et rédigé comme suit :

« Mise en œuvre du principe de solidarité »

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d’Alzheimer) ;
- un dispositif d’aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d’autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d’aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini ci-dessus. »

Article 8

Exclusions

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Principe de solidarité » un paragraphe « Exclusions » intitulé et rédigé comme suit :

« Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, sauf celui survenu dans la première année qui suit la date d’effet du contrat, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d’exclusion. »

Article 9

Commission paritaire de suivi

Il est inséré après le nouveau paragraphe « Exclusions » un paragraphe « Commission paritaire de suivi » intitulé et rédigé comme suit :

« Afin d’assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires), les signataires instituent une “Commission paritaire de suivi”.

Elle est composée de deux représentants et d’un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d’autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Il se tiendra au moins deux réunions par an en vue d’examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions, qui s’avéreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux desdites commissions.

La commission paritaire de suivi de l’accord définira son fonctionnement dans le cadre d’un règlement intérieur, le cas échéant. »

Article 10

Adhésion

Les dispositions du paragraphe « Adhésion » sont modifiées comme suit :

« Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité à l’avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 modifié, toute référence à l’organisme assureur CRIA Prévoyance dans le paragraphe “Adhésion” est supprimée. »

Article 11

Révision et dénonciation

Les dispositions du paragraphe « Clause de réexamen » sont remplacées comme suit :

« Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. »

Article 12

Accord de gestion spécifique

Les dispositions du paragraphe « Accord de gestion spécifique » sont abrogées.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

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

Article 14

Dépôt et extension

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

Fait le 27 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Seine-Maritime et Haute-Normandie)
(22 septembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 27 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1797009M

Entre
FNSEA 76
FD CUMA de Seine-Maritime
Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute-Normandie

D'une part, et
UR des syndicats agroalimentaires CFDT
UD CFTC-Agri de Haute-Normandie
FGTA FO
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu de 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 22 septembre 2009 relatif à un régime d'assurance complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie.

En conséquence, le présent avenant a pour but de mettre l'accord du 22 septembre 2009 en conformité avec les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 révisé par avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et avec les nouvelles dispositions légales concernant les régimes collectifs d'assurance complémentaire santé.

En conséquence, l'accord départemental d'assurance frais de santé du 22 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » sont supprimées et l'article 3 est remplacé comme suit :

« Article 3

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après du présent accord, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif dont le travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois suivant la fin du contrat du travail auprès d'une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévu par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise, ou dès la date d'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé.

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 3 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

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

- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit avant la fin du 1^{er} mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif. »

Article 2

Il est créé un article 3.3 intitulé « Offre à adhésion individuelle et facultative » rédigé comme suit.

« Article 3.3

Offre à adhésion individuelle et facultative

Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques à un taux de cotisation global identique à celui de la garantie obligatoire.

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe III du présent accord.

Extension famille facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner aux salariés ayant l'ancienneté requise la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille (ayants droit : conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe III du présent accord. »

Article 3

Les dispositions de l'article 4 « Garanties » sont supprimées. Il est créé un article 4.1 et un article 4.2. L'article 4 est donc remplacé comme suit :

« Article 4

Garanties

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Article 4.1

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord présentées dans le tableau figurant dans l'annexe I du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale ou de la MSA et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.2

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 4

L'article 5 « Gestion du régime complémentaire frais de santé » est supprimé.

Article 5

L'article 6 « Cotisations » devient l'article 5 et son titre et ses dispositions sont modifiés. Les articles 6.1 « Montant de la cotisation » et 6.2 « Appel et recouvrement des cotisations » sont supprimés et remplacés par un article 5 unique intitulé « Financement du dispositif frais de santé ».

Les dispositions de l'article 6 sont donc modifiées en conséquence comme suit :

« Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du présent régime obligatoire frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'art. L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ; ou
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du présent dispositif obligatoire frais de santé.

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). »

Article 6

Les dispositions de l'article 7 « Règlement des prestations et tiers payant » sont modifiées et son titre est modifié. L'article 7 devient l'article 6 et en conséquence est modifié comme suit :

« Article 6

Tiers payant

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'assureur. »

Article 7

Les dispositions de l'article 8 « Cessation des garanties » sont supprimées et sont remplacées comme suit et son titre est également modifié. L'article 8 devient l'article 7 et est modifié comme suit.

« Article 7

Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 9 *bis*, les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir 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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'art. 10 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail. »

Article 8

L'article 9 « Suspension du contrat » devient l'article 8 et son titre et ses dispositions sont modifiés comme suit :

« Article 8

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspensions du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;

- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé et prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe II du présent accord continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire.

Article 10

L'article 9 *bis* « Portabilité » devient l'article 8 *bis* :

« Article 8 *bis*

Portabilité

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe III au présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

Article 11

L'article 10 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » devient l'article 9 et change de titre et de rédaction :

« Article 9

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FNSEA de Seine-Maritime. »

Article 12

L'article 11 « Antériorité des régimes d'entreprise » devient l'article 10. Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 11 sont modifiés comme suit :

« Article 10

Antériorité des régimes d'entreprise

Les employeurs relevant d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du présent régime frais de santé ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

Article 13

L'article 12 « Recours contre des tiers responsables » devient l'article 11 et est modifié comme suit :

« Article 11

Recours contre les tiers responsables

« En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales. »

Article 14

L'article 13 « Clause de réexamen » est supprimé.

Article 15

Il est ajouté un nouvel article « Information des salariés » qui devient l'article 12 et est rédigé comme suit :

« Article 12

Information des salariés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'orga-

nisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription. »

Article 16

L'annexe I présente le nouveau tableau des garanties du présent dispositif frais de santé mis en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Une annexe III intitulée « Offres à adhésion individuelle et facultative » est créée.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau Garantie complémentaire santé



ACCORD DE SEINE-MARITIME ET HORTI DE HAUTE NORMANDIE

Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés.
Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de Sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au TM (sauf cures thermales, médicaments homéopathiques)
Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques).
Remboursements sous réserve de respect du Parcours de soins

Tableau de garanties

Nature des frais	Régime hors Alsace Moselle		Remboursement total
	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base indus
FRAIS MEDICAUX			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30%	100%
Dépassement d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	50%	50%
 Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	30%	30%
Sage femmes	70% BR	30%	100%
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40%	100%
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	0 à 40%	100%
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	70% BR	30%	100%
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35% à 70% BR	30 à 65%	100%
Autres actes techniques	70% BR	30%	100%
PHARMACIE			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35%	100%
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70%	100%
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85%	100%
HOSPITALISATION			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	0 à 20%	100%
Honoraires	80% ou 100% BR	0 à 20%	100%
Dépassement d'honoraires : Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	155%	155%
 Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	100%	100%
 Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	30€/j	30€/j
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	-	25€/j limité à 60 j/an	25€/j limité à 60 j/an
Maternité (4)		1/3 PMSS	1/3 PMSS
OPTIQUE			
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150€ pour la monture.			
Monture + 2 verres	60% BR	365 €	60% + 365€
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	390%BR + 250€/an/benef	450%BR + 250€/an/benef
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	250€/an/benef	250€/an/benef
DENTAIRE			
Frais de soins	70% BR	30%	100%
Honoraires	70% BR	30%	100%
Inlay Cores	70% BR	55%	125%
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	70% BR	140%+crédit 300€/an/benef	210%+crédit 300€/an/benef
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	180 ou 150%	250%
APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	0 à 40%	100%
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	390%+175€/an/benf/oreille	450%+175€/an/benf/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR	35% ou 30%	100%
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35%	100%
Forfait actes lourds ⁽³⁾	-	FR	FR

(1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux Dépassements Frais médicaux.

(2) **Actes de prévention** : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; Dépistage fr l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge) ;

(3) **Forfait acte lourd** : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60) ;

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

ANNEXE III

Offres à adhésion individuelles et facultatives

1. Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique à celui de la garantie obligatoire.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par ce dernier. L'organisme assureur proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui choisi pour le régime obligatoire dans les conditions prévues par celui-ci.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié.

2. Extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire ⁽¹⁾ par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

(1) Le bénéficiaire tel que défini à l'article 3 du présent accord.

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
 - quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170040-000217
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
