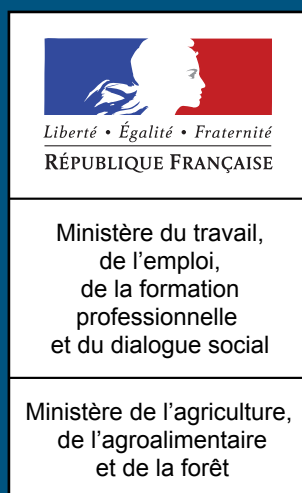


BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/06 DU 25 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	82

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assainissement (maintenance industrielle) : accord du 20 décembre 2016 relatif à la structuration du dialogue social.....	4
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 28 du 20 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle.....	7
Chimie (industries) : accord du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2017 et au 1^{er} avril 2017	20
Habillement (succursales) : accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO.....	24
Matériaux de construction (négoce) : rectificatif au <i>bulletin officiel</i> n° 2016-10 du 26 mars 2016 relatif à la convention collective nationale du 8 décembre 2015	26
Métallurgie (Loiret) : accord du 15 décembre 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2017.....	27
Prévention et sécurité (Entreprises) : adhésion par lettre du 9 janvier 2017 de la FS CFDT à l'avenant relatif aux salaires minima pour l'année 2017	28
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976	29
Télévision (artistes-interprètes) : avenant du 9 juin 2016 à la convention collective nationale du 30 décembre 1992.....	37
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 9 juin 2016 portant création de l'annexe 1.A « Rémunération complémentaire versée aux artistes-interprètes pour les rediffusions des émissions de télévision par les chaînes de la TNT gratuite	46
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	54
Travaux publics (Ile-de-France [ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	56
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017	58
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017)	61

Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2017	63
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 13 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	65
Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	67
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	69
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2016 rela- tif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017	71
Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant du 15 novembre 2016 portant révision des ar- ticles III.24 et III.25 du chapitre III de la convention	73

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750111M

IDCC : 2272

Entre

FNSA

D'une part, et

FAT UNSA

FGTE CFDT

FDEA CFE-CGC

FNT CGT-FO

FGT SNED CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

Le dialogue social permet plus particulièrement :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre secteur d'activité au regard de la conjoncture économique ; et
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, ces dernières années, les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche notamment après la publication de la loi du 8 août 2016 qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (complémentaire santé, contrat de génération, pénibilité, etc.).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Le dialogue social dans la branche se déroule dans le cadre de 4 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts.

Article 1^{er}

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

L'article L. 2232-9 du code du travail prévoit que :

« I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. – La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

La commission sociale paritaire préexistante et dont le rôle est défini à différentes reprises dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, et notamment aux articles 2.4, 2.5 et 8.25, est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et voit son rôle et ses missions élargies, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ses attributions sont donc les suivantes :

- négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- rôle d'interprétation des dispositions de la convention ou d'accords collectifs ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail et à l'article 8.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle ;
- veille en matière d'emploi et de conditions de travail.

Les entreprises qui concluent des accords pour la mise en œuvre des dispositions législatives à partir du 1^{er} septembre 2016, devront désormais les communiquer à la FNSA avant le 30 juin de l'année suivant leur signature.

Article 2

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

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 8.1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 3

Commission de conciliation

La commission de conciliation conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 3.4 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 4

Commission paritaire de validation des accords

La commission paritaire de validation des accords, mise en place par un accord de branche du 10 décembre 2010 et étendu par arrêté du 13 juillet 2011, voit son rôle modifié par la loi du 8 août 2016. En effet, désormais les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, devront seulement être transmis à cette commission pour information, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 5

Dispositions finales

Article 5.1

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2

Dépôt. – Publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 28 DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750112M
IDCC : 2272

Entre
FNSA

D'une part, et
FAT UNSA
FGTE CFDT
FDEA CFE-CGC
FNT CGT-FO
FGT SNED CFTC

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

PRÉAMBULE MODIFIÉ

Le présent texte, conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle afin de faciliter l'évolution des emplois et des compétences des salariés de la branche et d'accroître leurs capacités d'adaptation face aux évolutions techniques, économiques, organisationnelles et environnementales.

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 amène la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle à revoir sa politique afin de faire face aux défis à venir.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que le meilleur outil de construction d'une vie professionnelle correspondant aux aspirations individuelles des salariés et des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Ils considèrent en particulier que l'accès des femmes et des salariés à temps partiel à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière.

À travers le compte personnel de formation (CPF), la formation professionnelle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Aussi, il est procédé à une modification partielle de l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI) dans les conditions suivantes :

Orientations prioritaires modifiées

Favoriser l'intégration des jeunes par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à chaque niveau de l'entreprise ;

Développer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés en s'appuyant sur la réalisation d'entretiens professionnels ;

Inciter à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise, en mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus ;

Promouvoir le développement du tutorat et de l'accompagnement professionnel ;

Renforcer les compétences managériales, organisationnelles et relationnelles des salariés en fonction de leur niveau de responsabilité ;

Porter un intérêt tout particulier à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques par des actions de formation appropriées en prenant en compte la reconversion des salariés inaptes ;

Favoriser l'accès à la promotion sociale par la formation tout au long de la vie en facilitant les démarches individuelles des salariés et le développement de projets professionnels notamment au titre du compte personnel de formation (CPF), de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le bilan de compétences ;

Associer les institutions représentatives du personnel des entreprises à la politique de formation.

Article 1^{er}

Modification de l'article 8.1.1 de la CCN (missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

L'article 8.1.1.1 « Missions » est supprimé et remplacé :

« L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle a pour mission de réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications de la branche professionnelle, au niveau national, en intégrant le cas échéant, la dimension européenne : identifier les sources d'information (clients, entreprises, CE, réglementation, études diverses...) ; collecter les informations ; analyser et synthétiser les données ; afin :

- d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
- d'accompagner la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans sa définition de la politique formation, nécessaire au développement professionnel et personnel des salariés et au développement économique de la profession ;
- d'aider les entreprises dans leur projet de développement des compétences ;
- de permettre à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation d'établir et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). »

L'article 8.1.1.3 « Financement et gestion » est supprimé et remplacé :

« Cet observatoire est financé par les OPCA au titre de l'enveloppe financière négociée dans le cadre de leur convention d'objectifs et de moyens. Dans ce cas, la branche doit remettre à l'OPCA une proposition de plan de travail pour l'année suivante qui doit être validé par le CA national des OPCA. »

Article 2

Modification de l'article 8.1.2 de la CCN (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

L'article 8.1.2 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » est supprimé et remplacé :

« Conformément aux dispositions de l'article 2.4 de la présente convention, il est constitué entre la FNSA et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Cette commission a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités de la branche, en matière de formation, de formuler à cet effet, et après examen de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications professionnelles établies par l'observatoire prospectif des métiers, toutes observations et propositions utiles et suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Elle est constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et autant de représentants du syndicat des employeurs de la branche.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège à terme échu des mandats lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE.

Elle se réunit au moins deux fois par an et suivant un calendrier fixé par avance. L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre le président et le vice-président. Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche peut demander à ajouter une question à l'ordre du jour en adressant sa demande au secrétariat de la CPNE au moins 3 semaines à l'avance.

La CPNE a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, en particulier la mise en place des certificats de qualification professionnelle. À ce titre, elle est plus particulièrement chargée du suivi de l'application du présent accord.

Elle élabore et met à jour la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

En matière d'emploi, elle a une mission générale d'information et de propositions. À ce titre, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

Article 3

Modification de l'article 8.1.3 de la CCN (accès à la formation)

L'article 8.1.3.1 « Apprentissage » est supprimé et remplacé :

« Le recrutement et l'intégration des jeunes sont reconnus comme une action prioritaire. L'apprentissage est une voie de formation diplômante à privilégier. Les entreprises sont ainsi invitées à recourir aux contrats d'apprentissage et attacheront une attention particulière à l'intégration durable de ces jeunes dans l'entreprise.

L'entreprise veillera à respecter l'adéquation entre le diplôme préparé avec les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pendant la durée du contrat, l'intéressé est salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie des mêmes

droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective. »

L'article 8.1.3.2 « Contrat de professionnalisation » sera supprimé et remplacé :

« Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. S'il est conclu à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée des contrats de professionnalisation concernant les métiers de la branche et lorsque la nature de la qualification l'oblige pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an et les bénéficiaires d'un minimum social.

La durée des actions de formation est au minimum comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 40 % dans tels cas :

- lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels ou d'acquisition des compétences clés dans l'assainissement et la maintenance industrielle pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- pour la mise en œuvre du CQP AMI.

La CPNE pourra réviser, annuellement, le taux si besoin. »

L'article 8.1.3.3 « Période de professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la profession en leur permettant de consolider leur qualification professionnelle ou d'en acquérir une nouvelle. Elle comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, en particulier au management des équipes en vue de leur adaptation aux évolutions technologiques.

Les actions éligibles sont des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ; des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP ; les actions de formations certifiantes, notamment en vue de l'obtention des CQP de branche et qualifiantes mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces actions doivent permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques, aux nouvelles contraintes réglementaires, notamment européennes ; à la prévention des risques et de la sécurité ; à l'encadrement et au management des équipes ; à l'acquisition de nouvelles compétences (ex. : permis poids lourd).

Dans la profession, les emplois directement concernés par les évolutions technologiques seront prioritaires.

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre en faveur des salariés du secteur en CDI, en contrats aidés en CDD ou CDI et plus particulièrement les salariés des premiers niveaux de qualification ; les salariés de plus de 45 ans ; les salariés en situation de mobilité ; les salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions. »

L'article 8.1.3.4 « Plans de formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de promouvoir les projets de formation professionnelle, les entreprises, quel que soit leur effectif, s'emploieront à élaborer des plans de formation pluriannuels prenant en compte les différents types d'actions :

- actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés ;
- actions liées au développement des compétences des salariés.

L'élaboration de ce plan, document de référence, sera l'occasion pour les entreprises, de réfléchir, outre la négociation annuelle sur la formation professionnelle, aux grandes orientations à 3 ans en

matière de formation professionnelle et à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise. Par ailleurs, il conviendra de prendre en compte les souhaits d'adaptation et d'évolution personnelle de leurs salariés. L'accent sera mis sur les actions prioritaires et sur les publics prioritaires.

Chaque année cette réflexion sera précédée d'un bilan des actions engagées au cours de l'année précédente.

Le plan de formation permet de mettre en place de manière pratique la politique de formation de l'entreprise. Il retrace l'ensemble des actions de formation mises en œuvre au profit des salariés afin de développer en parallèle l'évolution professionnelle des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les représentants du personnel seront étroitement associés à ces réflexions nonobstant le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de sécurité du personnel constitue une priorité pour la profession, l'accent sera mis sur les actions de formation du personnel à la sécurité et à la prévention des risques.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les femmes, les personnels handicapés, les salariés âgés pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression professionnelle. »

L'article 8.1.3.5 « Droit individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« Article 8.1.3.5

Compte personnel de formation

Article 8.1.3.5.1

Ouverture du compte

À compter du 1^{er} janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 8.1.3.5.2

Alimentation du compte

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Pour les salariés à temps plein, le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. Dans ce cas, l'accord collectif doit prévoir un financement spécifique de ces heures supplémentaires (minimum 13 €/heure de CPF supplémentaire accordée dans le cadre de l'accord collectif d'entreprise ou de groupe).

Article 8.1.3.5.3

Droit transférable

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de départ de l'entreprise et ce quel que soit le motif ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Article 8.1.3.5.4

Gestion et consultation du compte

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation et elles seront perdues, faute d'utilisation, au 31 décembre 2020.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés sur l'ouverture, la gestion et la consultation de leur compte personnel de formation.

Article 8.1.3.5.5

Fermeture du compte

Le compte est fermé au décès de la personne.

Article 8.1.3.5.6

Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015 délivrées par l'employeur.

Les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- en priorité ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

Article 8.1.3.5.7

Typologie des actions éligibles

Sont éligibles de droit au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Le bilan de compétences ;
4. Les actions de formation pour les repreneurs/créateurs d'entreprises.

Article 8.1.3.5.8

Listes des instances paritaires

Sont également éligibles, sous réserve de figurer sur une liste établie par les partenaires sociaux :

5. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

6. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;

7. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Il existe ainsi 3 listes de formations éligibles par les salariés :

1. La liste élaborée par la CPNE de la branche ;

2. La liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;

3. La liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

La liste CPNE des formations éligibles au CPF est mise à jour de façon continue par les partenaires sociaux de la branche.

Article 8.1.3.5.9

Modalités de mobilisation du CPF de tout ou partie sur le temps de travail

Le salarié prend l'initiative de mobiliser son compte afin de suivre une formation éligible.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès et son refus ne constitue pas une faute.

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

L'accord de l'employeur porte sur le calendrier dans les cas suivants :

- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- accompagnement VAE ;
- bilan de compétences ;
- formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises ;
- situations prévues par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;
- formation financée au titre des heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel).

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation pour les autres formations éligibles que celles indiquées ci-dessus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La partie de formation se déroulant hors temps de travail ne donne lieu ni à indemnisation, ni à rémunération.

Article 8.1.3.5.10

Modalités de mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié effectue sa demande auprès de l'OPCA auquel l'entreprise verse sa contribution légale. Il n'est pas tenu de recueillir l'accord préalable de son employeur. Par conséquent, il peut choisir d'informer ou non son employeur de son départ en formation. Son choix est sans incidence sur le financement de la formation par l'OPCA.

Article 8.1.3.5.11

Abondement

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Cet abondement peut provenir de différentes sources :

- employeur ;
- titulaire du CPF ;
- l'OPCA ;
- l'État ;
- la région ;
- Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés ;
- la CNAV.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et qu'au moment de l'élaboration du bilan d'étape professionnel, il n'est pas en mesure de justifier que le salarié a bénéficié au cours d'une période de 6 ans ouverte à compter du 6 mars 2014 d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- une action de formation ;
- l'acquisition d'éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

Son compte est crédité de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures s'il est à temps partiel. L'employeur doit également verser à son OPCA une contribution supplémentaire de 3 000 € par salarié concerné, 3 600 € pour un salarié à temps partiel.

Ces abondements n'entrent ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le plafond de 150 heures.

Article 8.1.3.5.12

Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % de la masse salariale due par toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et versée à l'OPCA dans le cadre de la contribution légale à la formation de 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord et ce pour une durée de 3 ans dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Éventuellement, le salarié peut participer en cas de "reste à charge" et sous réserve de recueillir son accord exprès. »

L'article 8.1.3.6 « Congé individuel à la formation » est supprimé et remplacé :

« La branche rappelle l'intérêt qu'elle attache au congé individuel de formation qui a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'utilisation de son droit individuel à la formation.

Les modalités d'accès au congé individuel de formation sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises autoriseront les absences autant que faire se peut, afin de faciliter, l'accès des salariés au dispositif accordé.

Enfin, le salarié a la possibilité de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) en cofinancement d'un CIF. »

L'article 8.1.3.7 « Validation des acquis de l'expérience » est supprimé et remplacé :

« Elle constitue une voie d'accès à la certification, à l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme et/ou d'un titre à finalité professionnelle et s'inscrit dans une démarche individuelle de développement des compétences. La profession souhaite accompagner les démarches des salariés. À ce titre, il est précisé que la VAE est éligible de droit au titre du CPF (voir art. 8.1.3.5.7 "Typologie des actions éligibles"). Ces actions pourront être suivies pendant ou en dehors du temps de travail. »

L'article 8.1.3.8 « Conseil en évolution professionnel » est ajouté :

« Tous les salariés peuvent, de leur propre initiative, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit en prenant rendez-vous avec un des organismes habilités suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- les missions locales ;
- les OPACIF ;
- et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes : un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle, un conseil visant à définir le projet professionnel du salarié et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet. »

Article 4

Modification de l'article 8.1.4 de la CCN (accompagnement de la formation)

L'article 8.1.4.1 « Tutorat et accompagnement professionnel » est supprimé et remplacé :

L'accompagnement du jeune en entreprise doit être assuré par le maître d'apprentissage, pour les contrats d'apprentissage, ou le tuteur pour les contrats de professionnalisation et toutes autres actions dans le cadre du plan de formation des entreprises. Son rôle consiste à favoriser l'intégration

des salariés, transmettre ses savoirs et ses savoir-faire en situation de travail, évaluer les salariés et dialoguer avec les organismes de formation.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage ou le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des salariés placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur, celui-ci bénéficie, en tant que de besoin, d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques.

Il appartiendra de ce fait aux entreprises de mettre en œuvre les conditions nécessaires pour l'exercice et la valorisation de leurs missions, notamment dans l'appréciation professionnelle de leur participation active et efficace à la formation des jeunes au sein de l'entreprise.

Les actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale pourront être pris en charge sur les fonds de la formation conformément aux dispositions légales.

Le personnel ayant en charge l'encadrement d'équipe, joue un rôle moteur dans l'identification des compétences et des besoins en formation des salariés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences de la branche. Les entreprises doivent intégrer dans l'organisation du travail du personnel d'encadrement, cette dimension formatrice notamment en les informant des dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels. Les actions spécifiques de formation du personnel d'encadrement à la réalisation de ces missions, constitueront des actions prioritaires. »

L'article 8.1.4.2 « Entretien professionnel » est supprimé et remplacé :

« À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes d'emploi et de qualification.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, (ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est clairement distinct d'un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise.

Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel permet au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 2 mois précédant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié qui permet de vérifier si au cours de chaque période de 6 années au sein de la même entreprise le salarié a :

- bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;
- suivi au moins une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et si au moins deux de ces trois conditions ne sont pas remplies au cours de cette période de 6 ans, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son compte personnel de formation.

L'entretien est l'occasion d'une information sur les dispositifs de formation existants notamment la VAE et le CPF et d'un échange sur le nombre d'heures inscrites au CPF et sur les possibilités et moyens de les mobiliser.

Enfin les représentants du personnel titulaire et les délégués syndicaux peuvent demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à un dialogue constructif entre les salariés et leur employeur dans un intérêt réciproque. »

L'article 8.1.4.3 « Passeport formation » est supprimé et remplacé :

« Afin de favoriser la mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. À ce titre, il dispose d'un passeport formation et est responsable de son contenu ainsi que de son utilisation.

Toutes les formations devront donner lieu à l'établissement d'un document récapitulatif sur la durée, le contenu précis de la formation et tout document justifiant de l'acquisition des compétences correspondantes par le salarié à l'issue de la formation.

Dans ce sens le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. »

Article 5

Modification de l'article 8.1.5 de la CCN (dispositions financières et organisme mutualisateur)

L'article 8.1.5.1 « Contribution des entreprises employant moins de 11 salariés » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-dessous :

CONTRIBUTION À VERSER À L'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
Moins de 11 salariés	0,55 % versé à l'OPCA	0,40 %	0,15 %	–	–	–

L'article 8.1.5.2 « Contribution des entreprises employant 11 salariés et plus » est supprimé et remplacé :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des actions de formations est prévue dans le tableau ci-après.

CONTRIBUTION À VERSER À L'OPCA						
Effectif de l'entreprise		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
11 à moins de 50 salariés	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF)	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %
50 à moins de 300 salariés		0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
300 salariés et plus		–	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %

L'article 8.1.5.3 « Répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation » est supprimé et remplacé :

« Afin d'assurer le financement des priorités définies par le présent accord, il est convenu que les sommes dues au titre de la professionnalisation seront affectées de la façon suivante :

- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis ;
- 25 % pour le financement des contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour la formation des tuteurs et l'aide à la fonction tutorale.

Cette répartition pourra être modifiée par la CPNE si elle s'avère inadaptée à des exigences particulières de la profession.

Enfin, les entreprises ont la possibilité, au-delà de leur obligation légale, de verser des contributions volontaires à leur OPCA pour bénéficier de son offre de services. »

L'article 8.1.5.4 « OPCA » est supprimé et remplacé :

« Considérant qu'à ce jour les pratiques des entreprises sont diversifiées, les parties signataires conviennent de leur laisser le choix d'adhérer individuellement à l'un des deux OPCA suivants :

- l'AGEFOS-PME désigné en tant qu'OPCA interprofessionnel ; ou
- l'OPCALIA, désigné en tant qu'OPCA professionnel.

Les entreprises relevant de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle pourront donc verser leur contribution au titre de la professionnalisation ainsi que, le cas échéant, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'un des deux OPCA désignés ci-dessus.

Enfin conformément à la nouvelle réforme, les partenaires sociaux informent les entreprises de la branche de la possibilité de s'adresser aux deux OPCA interprofessionnels, aux OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) ou aux organismes consulaires, à partir de la collecte de février 2016, pour s'exonérer de la taxe d'apprentissage afin de favoriser le financement des CFA ainsi que la réalisation et le déploiement des actions visant l'attractivité du secteur auprès des jeunes. »

Article 6

Modification de l'article 8.1.6 de la CCN (institutions représentatives du personnel)

L'article 8.1.6 « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé :

« Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise, dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de salariés se fasse de manière équitable.

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés au cours de réunions annuelles obligatoires.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés, les documents d'information y compris les documents officiels type CERFA, et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission, via la BDES.

Pour que l'objectif d'intégration professionnelle durable des jeunes en apprentissage soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de ces jeunes. »

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Portée. – Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 7.2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3

Notification. – Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

Article 7.4

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

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

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017 ET AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750117M

IDCC : 44

Entre
UIC
FNCG
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent d'augmenter la valeur du point mensuel de branche, sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, de l'ordre de 0,8 % en deux temps. Celle-ci est donc portée à :

- 8,10 € au 1^{er} janvier 2017 ;
- 8,12 € au 1^{er} avril 2017.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

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

Article 7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème pour 38 heures par semaine

Le barème au 1^{er} janvier 2017 pour 38 heures par semaine sera le suivant :

VP = 8,10 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	FORMULE ET CALCUL (VP × coef.)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 053,00	554,04	1 607,04
140	1 134,00	495,72	1 629,72
150	1 215,00	437,40	1 652,40
160	1 296,00	379,08	1 675,08
175	1 417,50	291,60	1 709,10
190	1 539,00	204,12	1 743,12
205	1 660,50	116,64	1 777,14
225	1 822,50		1 822,50
235	1 903,50		1 903,50
250	2 025,00		2 025,00
275	2 227,50		2 227,50
300	2 430,00		2 430,00
325	2 632,50		2 632,50
360	2 916,00		2 916,00
350	2 835,00		2 835,00
400	3 240,00		3 240,00
460	3 726,00		3 726,00
480	3 888,00		3 888,00
510	4 131,00		4 131,00
550	4 455,00		4 455,00
660	5 346,00		5 346,00
770	6 237,00		6 237,00
880	7 128,00		7 128,00

Barème pour 38 heures par semaine

Le barème au 1^{er} avril 2017 pour 38 heures par semaine sera le suivant :

VP : 8,12 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	FORMULE ET CALCUL (VP x coef.)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 055,60	555,41	1 611,01
140	1 136,80	496,94	1 633,74
150	1 218,00	438,48	1 656,48
160	1 299,20	380,02	1 679,22
175	1 421,00	292,32	1 713,32
190	1 542,80	204,62	1 747,42
205	1 664,60	116,93	1 781,53
225	1 827,00		1 827,00
235	1 908,20		1 908,20
250	2 030,00		2 030,00
275	2 233,00		2 233,00
300	2 436,00		2 436,00
325	2 639,00		2 639,00
360	2 923,20		2 923,20
350	2 842,00		2 842,00
400	3 248,00		3 248,00
460	3 735,20		3 735,20
480	3 897,60		3 897,60
510	4 141,20		4 141,20
550	4 466,00		4 466,00
660	5 359,20		5 359,20
770	6 252,40		6 252,40
880	7 145,60		7 145,60

Brochure n° 3065

Convention collective nationale

**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2016

RELATIF À LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DESTINÉE AU FORCO

NOR : ASET1750116M

IDCC : 675

Entre

FEH

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994, les représentants de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OPCA du commerce.

L'équilibre financier de cet organisme a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une forte consommation des ressources affectées au plan de formation.

Désirant conserver un OPCA multibranches « Commerce et distribution » pour accompagner au mieux les besoins spécifiques du secteur en matière de formation, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche destinée à assurer le retour à l'équilibre financier du FORCO.

Ces mesures sont décidées après avoir constaté les engagements pris par l'OPCA pour sécuriser sa gestion.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle d'un montant de 7,50 € par salarié, en prenant en compte l'effectif moyen de l'année 2014 en équivalent temps plein (ETP).

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO lors de la campagne de collecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lors d'une opération de collecte spécifique.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement, et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale

IDCC : 3216. – **MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**
(Négoce)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2016-10 DU 26 MARS 2016
RELATIF À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 8 DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1650265Z
IDCC : 3216

Page : 66 :

Aux signataires des salariés, ajouter CFTC CSFV.

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)
(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750121M
IDCC : 1966

Entre

UIMM Loiret

D'une part, et

CFTC Loiret

FO Loiret

CFE-CGC Loiret

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} janvier 2017, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1^{er} janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 JANVIER 2017
DE LA FS CFDT À L'AVENANT RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750126M
IDCC : 1351

*Fédération des services CFDT
tour Essor, 14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex*

Pantin, le 9 janvier 2017.

Monsieur le président,

Par la présente la fédération des services CFDT vous informe de son adhésion à l'avenant conclu le 9 septembre 2016 relatif aux salaires conventionnels pour 2017 au sein de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité.

Pour rappel, notre organisation syndicale n'a pas été signataire de cet avenant au motif que, malgré une augmentation de 1,5 % sur l'ensemble de la grille, la rémunération du premier coefficient (120) de la grille conventionnelle était en dessous du Smic en vigueur.

Entre-temps, sur proposition du SNES et conformément à nos revendications, un avenant a été conclu le 26 septembre 2016 avec pour objet de positionner durablement le premier coefficient (niveau I, échelon 2, coefficient 120) de la grille des rémunérations conventionnelles au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Vous en souhaitant bonne réception de la présente.

Veuillez agréer, Monsieur le président, nos sincères salutations.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2016
PORTANT RÉVISION DES ARTICLES 5 ET 6
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 20 JUILLET 1976

NOR : ASET1750115M
IDCC : 897

Entre
CISME

D'une part, et
FSS CFDT
FFASS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre d'une demande de révision formulée par la CFDT par courrier du 4 novembre 2016 et conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) décident de réviser les articles 5 et 6 de la convention collective nationale précitée.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5 comme suit :

« Article 5

Principe général de non-discrimination

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales.

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

La violation de ce principe est sanctionnée pénalement. »

Ils décident de créer un article 5.1, comme suit.

« Article 5.1

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. »

Ils décident de créer un article 5.2, comme suit :

« Nouvel article 5.2

Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, quel que soit l'effectif du service de santé au travail interentreprises. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales. »

Ils décident de créer un article 5.3, comme suit :

« Nouvel article 5.3

Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

Ils décident de créer un article 5.4, comme suit :

« Nouvel article 5.4

Local syndical

Dans les services de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ce local est distinct de celui qui est mis à la disposition des représentants élus. »

Ils décident de modifier l'article 6, comme suit :

« Article 6

Absence pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur

mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels. »

Ils décident de créer un article 6.1, comme suit :

« Article 6.1

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective. »

Les partenaires sociaux décident de créer une annexe II à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, comme suit :

« ANNEXE II À LA CCN

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE BRANCHE

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et met en place les moyens y afférents.

Elle détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale représentative.

Article 1^{er}

Commission paritaire nationale de branche

1.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- 3 membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
 - au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
 - l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au CISME, au 1^{er} janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

1.2. Négociation périodique de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

1.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire nationale de conciliation ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le temps passé dans les commissions paritaires énoncées ci-dessus est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

1.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

1.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de branche, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ;
- des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'art. 3.2 ci-dessous) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière

d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

Article 2

Groupes de travail paritaires

2.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

2.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

2.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

Article 3

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et des groupes de travail paritaires

3.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

3.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux articles 1.1 et 1.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe

de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

3.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 kilomètres, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF.

La demande de remboursement devra être adressée au CISME dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par le CISME devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Article 4

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 susmentionné.

4.1. Maintien de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par le CISME aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire nationale de branche.

4.2. Pièces justificatives à fournir au CISME

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire nationale de branche par une organisation syndicale représentative.

La convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée au CISME au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

4.3. Obligation d'information des SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Article 5

Fonds de financement du dialogue social

Conformément aux dispositions légales, a été mis en place un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Les ressources de ce fonds sont constituées principalement par une contribution patronale et une subvention de l'État.

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

Ce fonds paritaire contribue notamment à financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

En tout état de cause, les modalités de fonctionnement de ce fonds paritaire sont prévues légalement.

Les partenaires sociaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au plus tôt en prenant connaissance des informations communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif. »

Dispositions finales de l'accord

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1, D. 2231-2 du code du travail.

Le CISME accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

AVENANT DU 9 JUIN 2016
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 DÉCEMBRE 1992

NOR : ASET1750113M
IDCC : 1734

Entre
AFPF
USPA
TF1
SPI
SPECT
Canal +
Arte France
M6
INA
France Télévisions

D'une part, et

SIA UNSA
SNAPAC CFDT
SFA CGT
USNA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties au présent accord ont souhaité rénover un certain nombre de dispositions de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision. Ces modifications ont été guidées par plusieurs considérations :

- améliorer la rédaction du champ du texte et renforcer les modalités de suivi des dispositions conventionnelles ;
- mettre à jour les dispositions concernant les discriminations à l'emploi ;
- améliorer les mentions obligatoires du CDD d'usage, la définition des modalités de rémunération et de terme du contrat d'engagement ;

- adapter la rédaction aux dispositions du code de la propriété intellectuelle ;
- préciser certains éléments concernant les conditions d’emploi.

L’ensemble de ces points est traité dans les cinq articles suivants.

Article 1^{er}

Modification du titre I^{er} de la convention

L’article 1.1 de la convention est modifié comme suit :

« Article 1.1

Objet

La présente convention régit les rapports entre, d’une part, les employeurs et, d’autre part, les artistes-interprètes engagés par ceux-ci pour des émissions de télévision prévues à l’article 5.14 et relevant de son champ d’application.

Le collège des employeurs se compose des entreprises de production audiovisuelle et des diffuseurs, qui, pour ces derniers, lorsqu’ils ne sont pas employeurs au sens du code du travail, sont concernés par les dispositions les mentionnant expressément.

On entend par “diffuseurs” les éditeurs de services de télévision.

On entend par “artistes-interprètes” les personnes engagées en qualité d’artistes dramatiques (y compris pour des prestations de voix hors champ ou de lectures de commentaires), lyriques, chorégraphiques, de variétés (y compris chansonniers, artistes de cirque et artistes exécutant des numéros visuels), cascadeurs, artistes marionnettistes, artistes des chœurs (tels que définis à l’art. 5.14.3.1 de la présente convention), qui répondent à la définition de l’article L. 212-1 du code de la propriété intellectuelle ; à l’exclusion des artistes de complément (même s’ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu), silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra), doublures lumière et des artistes musiciens. »

L’article 1.3 de la convention est modifié comme suit :

« Article 1.3

Durée. – Révision. – Dénonciation et adhésion

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, à compter du premier anniversaire de la publication de l’arrêté d’extension. On entend par “partie signataire”, les organisations de salariés, d’une part, et les entreprises ou les organisations d’employeurs qui ont signé ou adhéré au présent texte, d’autre part.

La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention.

La partie signataire prenant l’initiative d’une demande de révision doit la notifier aux autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Les signataires ou les adhérents disposeront d’un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte qu’une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification.

La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n’est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties signataires pour poursuivre les négociations.

L'accord de révision, conclu conformément aux dispositions légales en vigueur, résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

En cas de caducité, la ou les parties ayant pris l'initiative de la demande ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai d'un an.

Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par chacun des signataires ou des adhérents.

La dénonciation doit être notifiée aux signataires ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires ou adhérents du collège des employeurs et/ou du collège des salariés, la convention dénoncée continue à poursuivre ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois. La première réunion de négociation doit intervenir, au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de dénonciation. S'il n'y a toujours pas d'accord, au terme de cette période, un nouveau délai de prolongation pourra être décidé par accord entre les collèges.

La présente convention ne pourra, en tout état de cause, être dénoncée qu'après une période d'application de 12 mois à compter de la signature.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative ou toute entreprise entrant dans le champ d'application du texte et non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés ainsi que les organisations d'employeurs représentatives, ou entreprises entrant dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires. »

Les articles 1.4, 1.5 et 1.6 sont remplacés par un article 1.4 ainsi rédigé :

« Article 1.4

Date d'effet

En ce qui concerne les conditions d'engagement et de travail, la présente convention s'applique aux artistes-interprètes engagés pour des émissions dont le premier jour de travail est postérieur à son extension.

Les conditions d'utilisation des émissions de télévision seront celles définies par les accords collectifs en vigueur à la date de l'exploitation de ces émissions.

Pour les utilisations non prévues par les textes applicables, il pourra être conclu un (ou des) accord(s) individuel(s) avec le (ou les) artiste(s) interprète(s) concerné(s), dans l'attente d'un accord collectif spécifique sur ces utilisations, lequel vaudra pour les exploitations postérieures et autres que celles rémunérées dans le (ou les) accord(s) conclu(s) avec le (ou les) artiste(s) interprète(s) individuel(s) concerné(s). »

L'article 1.7 est remplacé par un article 1.5 rédigé ci-dessous :

« Article 1.5

Commission de suivi, d'interprétation et de conciliation

Il est créé une commission de suivi, d'interprétation et de conciliation.

Composition

La commission se compose du collège des salariés et du collège des employeurs, à parité. Chacun des collèges est composé des organisations signataires, dans le champ professionnel, ou des entreprises signataires ou adhérentes de la présente convention.

Compétence

Les membres de la commission exercent un rôle d'interprétation et de suivi sur les aspects techniques de la présente convention auprès des salariés et des employeurs de la branche ainsi qu'un rôle de diffusion de son contenu et de ses évolutions.

Par ailleurs, la commission est saisie, une fois par an, sur tous les thèmes de négociation collective de la présente convention.

La commission peut être saisie :

- à tout moment, de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention ;
- préalablement ou concomitamment à toute action judiciaire relative à la conclusion, l'exécution et la cessation de tout contrat de travail.

Fonctionnement

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Il est toutefois d'ores et déjà prévu que :

- pour les litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application :

Chaque organisation d'employeurs ou entreprise entrant dans le champ du texte ou organisation de salariés représentative dans la branche peut saisir la commission d'un litige relatif à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exposer clairement les points de l'accord sujets à interprétation qui seront examinés par la commission et au maximum dans un délai de 30 jours suivant sa saisine.

Les membres de la commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux.

Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera ;

- pour tout conflit :

La commission entend la ou les parties qui le souhaitent puis consigne dans son procès-verbal un avis valant recommandation. »

Dans toute la convention, les termes « entreprises de communication audiovisuelle » sont remplacés par « éditeurs de services de télévision ».

Article 2

Modification du titre II de la convention

Le second paragraphe de l'article 2.1 est modifié comme suit :

« Les employeurs s'interdisent toute discrimination à l'embauche, disparité ou inégalité de traitement, toute sanction, toute rupture de contrat, toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, qui serait fondée sur un quelconque critère tel que cité à l'article L. 1132-1 du code du travail. »

À l'article 2.2.2, le terme « à l'article L. 412-9 du code du travail » est remplacé par le terme « aux articles L. 2142-8 et L. 2142-9 du code du travail ».

Article 3

Modification du titre III de la convention

Le second paragraphe de l'article 3.2 est modifié comme suit :

« Ce contrat est établi en au moins deux exemplaires avant le commencement du travail et au plus tard dans les 48 heures suivant le début de la prestation par les deux parties ou leurs représentants dûment mandatés, chacune d'elles en conservant au moins un. »

À partir du 5^e paragraphe l'article 3.2 est modifié comme suit :

« Les employeurs s'engagent à utiliser ou faire utiliser un contrat d'un modèle conforme à la convention collective.

Chaque contrat à durée déterminée d'usage conclu en application de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail, doit faire mention, selon l'article L. 1242-12 du code du travail et les usages professionnels, de :

- la mention “contrat à durée déterminée d'usage conclu en application des articles L. 1242-2 (3°) et D. 1442-1 du code du travail” ;
- l'objet pour lequel le contrat de travail est conclu à savoir l'émission ou le programme (selon son titre provisoire ou définitif), l'épisode, la séquence ou la phase de production auquel collabore le salarié ;
- l'intitulé de l'emploi, soit la qualité d'artiste interprète ;
- du rôle ou des prestations ;
- du début et du terme prévu du contrat ou la durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis et se termine à la réalisation de son objet ;
- du nombre de jours ou de semaines de travail prévus ;
- la mention de la présente convention ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant brut de la rémunération totale ;
- du montant du salaire journalier de base ou autrement appelé cachet* ;
- des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (1 mois ou plus) ;
- des coproductions ou pré-achats de droits de diffusion lorsque les accords sont intervenus préalablement à l'établissement du contrat, si ces accords interviennent postérieurement à la signature du contrat de travail, ils seront alors mentionnés à l'occasion d'une lettre additive adressée à l'artiste interprète par l'employeur ;
- le cas échéant, des conditions de voyage et de leur indemnisation ;
- du défraiement en cas de déplacement ;
- des dates ou périodes de la postsynchronisation quand elles sont connues ;
- des lieux de travail (régions ou pays) ;
- à titre indicatif, du nom du réalisateur ;
- du numéro du registre du commerce de l'employeur ;
- des conditions particulières, résultant notamment des dispositions prévues à l'article 4.1 ci-après, s'il y a lieu ;
- la mention du nom et coordonnées de la caisse retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

S'il y a lieu, la rémunération due à l'agent artistique est distinguée dans le contrat de celle de l'artiste interprète dans les conditions légales, prévues aux articles D. 7121-7 et D. 7121-8 du code du travail. »

Il est ajouté en préambule de l'article 3.3 la phrase suivante :

« Les artistes-interprètes peuvent connaître des formes et des délais d'engagement extrêmement variés en fonction de la nature de l'émission produite. Cette variété conduit à la définition de plusieurs modalités contractuelles telles que définies ci-dessous. »

Après le terme « à la semaine », il est ajouté l'expression suivante : « (cachets) ».

Les articles 3.3.2, 3.3.3 et 3.3.4 sont modifiés comme suit :

« 3.3.2. Engagement pour plusieurs journées

Cet engagement se fait :

- a) Soit pour des dates déterminées dans une période de temps ;
- b) Soit pour un nombre de dates non fixées devant se réaliser dans une période déterminée convenue au contrat de travail.

Dans cette dernière hypothèse, l'engagement de l'artiste interprète lui garantit, dans une période définie, un certain nombre de journées de travail séparées les unes des autres ou groupées.

3.3.3. Engagement à la semaine

Est considéré comme engagement à la semaine tout contrat égal ou supérieur à 2 semaines consécutives. En deçà de cette durée, le contrat est qualifié d'engagement pour plusieurs journées.

Pour le calcul de la rémunération, l'engagement à la semaine doit au minimum comporter 10 jours de travail.

3.3.4. Rémunération globale

Cette forme d'engagement librement discuté avec l'artiste interprète, peut s'appliquer pour les artistes-interprètes dont le contrat prévoit un cachet de journée supérieur à cinq fois le cachet minimum de journée de la catégorie.

Le contrat initial peut prévoir, par exception, les rémunérations des exploitations secondaires des émissions, autres que les rémunérations dues par les éditeurs de services de TNT gratuite au titre des rediffusions. Celles-ci doivent être clairement distinguées des rémunérations prévues à l'article 5.1 de la convention et doivent être au moins égales aux suppléments de rémunération définis pour chaque mode d'exploitation par la présente convention. »

L'article 3.4 est modifié comme suit :

« Article 3.4

Dépassement de la durée du contrat

À l'expiration de son contrat, l'artiste interprète est tenu d'effectuer les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement de la production, compte tenu des engagements que l'artiste interprète aurait pu contracter par ailleurs et dont il aurait à justifier.

3.4.1. Contrat de date à date ou à période minimale

Le contrat peut être conclu pour un terme précis (de date à date) ou pour une période minimale pouvant se poursuivre jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat. Dans ce dernier cas, les journées de travail se succèdent sur l'ensemble des jours ouvrables suivant immédiatement la fin de la période minimale. Les journées supplémentaires réalisées dans ce cadre sont rémunérées sur la base du cachet journalier prévu au contrat de l'artiste interprète.

3.4.2. Engagement pour plusieurs journées

Il peut être réalisé des journées supplémentaires dans la période d'engagement déterminée au contrat de travail. Ces journées sont rémunérées sur la base du cachet journalier prévu au contrat.

3.4.3. Engagement pour une rémunération globale couvrant une ou plusieurs périodes déterminées

La rémunération des journées de travail effectuées en dehors de la période ou des périodes visées au contrat sera prévue par celui-ci.

3.4.4. Majoration pour jours de dépassement

Plusieurs cas de majoration pour jours de dépassement sont prévus à l'article 5.1 du présent accord. »

Au sein de l'article 3.5.1, le 3^e paragraphe est rédigé comme suit :

« En cas d'impossibilité pour l'employeur de respecter ce principe, une demande de dérogation comportant les précisions utiles à cet égard sera adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel, à l'artiste interprète concerné et aux membres du collège des salariés de la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui devront faire connaître leur réponse motivée dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, le défaut de réponse dans ce délai valant acceptation. »

À l'article 3.5.2, l'expression « de la convention collective du doublage » est remplacée par l'expression « des accords du doublage ».

À l'article 3.9, premier paragraphe, l'expression « , conformément aux articles L. 122-3-4 et L. 122-3-8 du code du travail » est supprimée.

Au même article, au second paragraphe, la référence à l'article L. 122-17 du code du travail est remplacée par une référence à l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 4

Modification du titre IV de la convention

In fine de l'article 4.2, la phrase suivante est ajoutée :

« Après accord de l'artiste interprète, le texte intégral peut être adressé sous forme électronique, par courriel. »

À l'article 4.8.2, après le terme « des accessoires » est ajoutée l'expression « lui appartenant ».

Le premier paragraphe de l'article 4.9 est modifié comme suit : « Avec l'accord écrit préalable de l'employeur, l'artiste interprète peut utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale sa collaboration à des productions. »

L'article 4.13 est supprimé.

Article 5

Modification du titre V de la convention

Au troisième paragraphe de l'article 5.1, les termes « d'émissions réalisées en film ou en vidéo, » sont supprimés.

In fine de l'article 5.1, il est ajouté les paragraphes suivants :

« Dans le cas d'un engagement pour plusieurs journées non fixées dans une période déterminée tel que défini au paragraphe *b* de l'article 3.3.2 de la convention, et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4 de la convention, lorsque l'artiste interprète doit réaliser des journées supplémentaires non comprises dans la période d'engagement, il sera prévu une majoration du cachet journalier de base de 25 %.

Dans le cas où l'engagement pour plusieurs journées, tel que défini à l'article 3.3.2 de la convention et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4 de la convention, prévoit une journée séparée de la suivante (ou plusieurs journées séparées chacune des suivantes) par un inter-

valle de 4 semaines au moins, la rémunération de cette ou de ces journées isolées ne pourra être inférieure à deux fois et demie le cachet minimum de journée.

Dans le cas d'un engagement à la semaine tel que défini à l'article 3.3.3, et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4, lorsque l'artiste interprète doit réaliser des journées supplémentaires dépassant de 4 jours le terme du contrat, il sera prévu une majoration du cachet journalier de base de 25 %. Si le contrat est strictement égal à 2 semaines (10 jours de travail), la majoration est due dès le troisième jour. Si le contrat est de 3 semaines (15 jours de travail), la majoration est due dès le quatrième jour.

Les majorations prévues au présent article ne sont pas applicables aux journées de raccords (éléments de liaison nécessaires au montage) et de postsynchronisation, non plus qu'aux dépassements dus aux cas de force majeure ou, pour l'artiste interprète concerné, aux journées de travail éventuellement reportées à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu à ce dernier. »

L'article 5.4 est modifié comme suit :

« Article 5.4

Utilisations secondaires

Pour toute utilisation secondaire des émissions, il sera versé aux artistes-interprètes dont la prestation est ainsi réutilisée, des rémunérations complémentaires dans les conditions prévues par les annexes à la présente convention collective.

Le calcul de ce salaire complémentaire est effectué sur le salaire de l'artiste interprète comprenant exclusivement les rémunérations de nature salariale suivantes, relatives à l'exécution de sa prestation de travail : salaire de base (art. 5.1 de la convention collective), majorations pour heures supplémentaires (5.7.2), heures de nuit (5.8.2), rémunération des temps de voyage (5.5.4.3) et de transport (5.5.1), des prestations de lecture (5.14.1.2), de répétition (5.1 et annexe 2), des journées de travail supplémentaires (5.1), du travail de postsynchronisation (3.5.1), des séances d'essayage et de photographie (5.5.5).

Ces rémunérations complémentaires sont dues pendant une période de 50 années décomptée à partir du premier janvier de l'année civile suivant celle où l'émission a été communiquée au public pour la première fois.

Pour les artistes-interprètes dont le domicile fiscal n'est pas situé en France, le contrat d'engagement pourra prévoir, pour une période déterminée et en la distinguant de la rémunération fixée par l'article 5.1 de la convention collective, la rémunération des utilisations secondaires des émissions ; elle devra être fixée par mode d'exploitation et par référence aux dispositions du présent accord. »

À l'article 5.5.2.5, les termes « ou carte orange en ce qui concerne la région parisienne » sont supprimés.

À l'article 5.5.3, après la phrase : « lorsque le tournage est en extérieur. », la phrase « Dans cette hypothèse, le travail peut exceptionnellement s'étendre sur une période de 10 jours consécutifs obligatoirement suivie de 2 jours de repos. Les employeurs informeront périodiquement les organisations syndicales des cas d'application de cette disposition. » est supprimée.

Le a de l'article 5.5.4.2 est modifié comme suit :

« a) Les déplacements s'effectuent dans les conditions suivantes sauf impossibilité matérielle :

- en chemin de fer :
 - de jour : en première classe ou en seconde classe pour les trajets inférieurs à 3 heures ;
 - de nuit : en couchette ;
- en avion : en classe économique.

Les opérations de réservation et d'achat du titre de transport incombent à l'employeur qui fournit ce titre à l'artiste interprète. »

La première phrase de l'article 5.7.1 est modifiée comme suit : « Compte tenu des dispositions de l'article 5.5.1 ci-dessus, des heures complémentaires ou supplémentaires, non comprise dans le cachet initial, sont dues. »

L'article 5.8.1 est modifié comme suit :

« Article 5.8.1

Définition

Compte tenu des spécificités de la production audiovisuelle, il est convenu que sera reconnue comme travail de nuit toute activité entre 24 heures et 7 heures du matin.

Les employeurs veilleront à restreindre le travail de nuit aux seules nécessités artistiques, éditoriales, ou de programmation de la production.

Dans le cas de la production de fiction, la période de travail de nuit est cependant fixée à :

- 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;
- 22 heures à 7 heures le reste de l'année. »

L'article 5.9.1 est modifié comme suit :

« Article 5.9.1

Définition

Les jours fériés sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

Un jour férié ne peut être considéré comme le jour de repos hebdomadaire ou sa récupération.

En application des dispositions de l'article L. 3133-8 du code du travail, le lundi de Pentecôte constitue la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration. »

À l'article 5.15, la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2241-2 et suivant du même code.

Article 6

Dépôt et extension

Le texte sera déposé auprès de la direction générale du travail et entrera en vigueur à cette occasion.

Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 9 JUIN 2016
PORTANT CRÉATION DE L'ANNEXE 1.A « RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE
VERSÉE AUX ARTISTES-INTERPRÈTES POUR LES REDIFFUSIONS DES ÉMISSIONS DE TÉLÉVISION
PAR LES CHAÎNES DE LA TNT GRATUITE

NOR : ASET1750114M
IDCC : 1734

Entre
AFPF
USPA
TF1
SPI
SPECT
Canal +
Arte France
M6
INA
France Télévisions

D'une part, et

SIA UNSA
SNAPAC CFDT
SFA CGT
FC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe 1.A règle les conditions dans lesquelles les artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision, ci-après « les émissions », relevant de l'objet et du champ d'application de la convention collective du 30 décembre 1992 (ci-après « la convention collective »), sont rémunérés au titre des rediffusions de ces émissions par les chaînes de la TNT gratuite, dans le respect des dispositions de l'article 5.4 modifié du titre V de ladite convention.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Les dispositions de la présente annexe 1.A s'appliquent à la rediffusion d'une émission sur le territoire national effectuée par un éditeur de service de télévision gratuite diffusant en mode linéaire par voie hertzienne numérique terrestre, en ce compris sa reprise intégrale et simultanée par tous réseaux ou moyens de communication électronique, ci-avant et ci-après la « chaîne de la TNT gratuite ».

1.2. Les dispositions de l'article 2 ci-après sont applicables à toute rediffusion d'une émission telle que définie à l'article 1.1 ci-dessus, dès lors que la chaîne de la TNT gratuite a participé au plan de financement de ladite émission et qu'elle détient le droit de procéder à cette rediffusion notamment aux termes d'un contrat de coproduction ou d'un contrat de pré-achat.

1.3. Lorsque la chaîne de la TNT gratuite acquiert le droit de procéder à la rediffusion d'une émission telle que définie à l'article 1.1 ci-dessus indépendamment d'une participation au plan de financement, ci-après « la cession commerciale », les dispositions de l'article 3 ci-après s'appliquent.

On entend par « cession commerciale » au sens de la présente annexe 1.A, toute vente portant sur les droits de rediffusion d'une émission, au bénéfice d'une chaîne de la TNT gratuite, acquis postérieurement ou indépendamment d'une participation à son financement.

Article 2

Rediffusion d'une émission dans le cas visé à l'article 1.2 ci-dessus

La rediffusion d'une émission dans le cas défini à l'article 1.2 ci-dessus ouvre droit, au profit de l'artiste interprète dont la prestation est ainsi réutilisée, au paiement d'un salaire complémentaire calculé en pourcentage du salaire brut défini à l'article 5.4 de la convention collective et déterminé, d'une part, en fonction de l'heure à laquelle débute la rediffusion puis, d'autre part, en fonction de la part d'audience de la chaîne de la TNT gratuite concernée, dans les conditions suivantes :

A. – Rediffusion totale

2.1. Principes de calcul du salaire complémentaire

a) Détermination du « salaire complémentaire de référence »

(i) Le salaire servant de référence pour le calcul du salaire complémentaire est déterminé par l'application aux différentes tranches du salaire journalier brut perçu par l'artiste interprète des pourcentages suivants :

- 30 % de la partie du salaire journalier brut allant jusqu'à 415 € ;
- 20 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 415 € et allant jusqu'à 1 620 € ;
- 10 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 1 620 € et allant jusqu'à 3 000 € ;
- 0 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 3 000 €.

Le salaire complémentaire de référence est égal au résultat ainsi obtenu multiplié par le nombre de jours de travail prévu au contrat d'engagement de l'artiste interprète, soit, s'il est supérieur, par le nombre de jours réellement travaillés par l'artiste interprète.

Il est précisé pour l'application du présent article, qu'on entend par « salaire journalier brut » : le salaire brut de l'artiste interprète (défini conformément aux dispositions de l'art. 5.4 de la convention collective) pour la durée de son contrat d'engagement divisé soit par le nombre de jours de travail prévu audit contrat, soit, s'il est supérieur, par le nombre de jours réellement travaillés.

(ii) Le salaire journalier brut est réévalué en appliquant à son montant un indice égal à l'évolution du salaire minimum de journée entre la date du premier passage de l'émission et la date de la rediffusion prise en compte pour le calcul du salaire complémentaire.

L'évolution prise en compte est exclusivement celle résultant de la révision annuelle prévue par l'article 5.15 de la convention collective à l'exclusion de toute augmentation de caractère exceptionnel. Quand le premier passage a lieu dans les 2 ans suivant l'ouverture des droits de rediffusion, la réévaluation s'applique à partir de la fin d'une période de franchise de 2 ans après la date du premier passage.

Quelle que soit la date de la rediffusion, le salaire journalier brut ne peut pas être inférieur au salaire minimum de journée en vigueur à cette date, déduction faite des augmentations à caractère exceptionnel ne résultant pas de la révision des montants de l'annexe 2 de la convention collective.

b) Calcul du « salaire complémentaire » :

Le salaire complémentaire revenant à l'artiste interprète est égal au salaire complémentaire de référence défini ci-dessus au paragraphe 2.1 (*a*), auquel on applique les taux définis ci-après :

- application d'un taux en fonction de l'heure de début de la rediffusion de l'émission :
 - pour la rediffusion d'une émission débutant entre 19 heures et 22 heures (soit en « prime time ») : 100 % du salaire complémentaire de référence ;
 - pour une rediffusion d'une émission débutant entre 22 heures et minuit : 60 % du salaire complémentaire de référence ;
 - pour une rediffusion d'une émission débutant entre minuit et 19 heures : 30 % du salaire complémentaire de référence ;
- puis sur le montant ainsi obtenu, application d'un taux en fonction de la part d'audience (individus 4 ans et + en année $n - 1$ Médiamétrie) de la chaîne de la TNT gratuite concernée, ci-avant et ci-après « la part d'audience » :
 - jusqu'à 2,5 % inclus de part d'audience : 10 % ;
 - au-delà de 2,5 % jusqu'à 5 % inclus de part d'audience : 20 % ;
 - au-delà de 5 % jusqu'à 7,5 % inclus de part d'audience : 40 % ;
 - au-delà de 7,5 % de part d'audience : 100 %.

Le résultat ainsi obtenu correspond au salaire complémentaire brut revenant à l'artiste interprète selon les modalités d'application définies à l'article 2.2 ci-après.

c) Dispositions spécifiques pour les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 % :

Les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 % auront la faculté d'appliquer les dispositions suivantes :

Dans l'hypothèse où le montant total des salaires complémentaires revenant aux artistes-interprètes, pour chaque multidiffusion (en ce compris également le premier lot de multidiffusions pour les émissions d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes conformément à l'art. 2.2 [*c*] ci-après), calculé en application des paragraphes *a* et *b* ci-dessus, représenterait un montant supérieur à 3 % du montant hors taxes de la participation financière de la chaîne de la TNT gratuite au plan de financement de l'émission, alors ladite chaîne versera, pour chaque multidiffusion (et, pour le premier lot de multidiffusions puis pour chaque multidiffusion suivante, pour les émissions d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes), au titre des salaires complémentaires, pour l'ensemble des artistes-interprètes, une somme correspondant à 3 % du montant hors taxes de la participation financière de la chaîne de la TNT gratuite considérée au plan de financement.

Cette somme sera répartie entre les artistes-interprètes ayant participé à l'émission ; la quote-part revenant à chaque artiste interprète résulte du rapport entre le montant du salaire brut perçu par chaque artiste interprète, divisé par le montant de la masse salariale des artistes-interprètes de ladite émission.

Ces dispositions spécifiques s'appliquent lorsque la chaîne de la TNT gratuite concernée, dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 %, investit au plan de financement sans la participa-

tion d'une autre chaîne du groupe auquel elle appartient et dont la part d'audience est supérieure à 7,5 %.

Dans l'hypothèse où l'ensemble des accords liés au financement d'une émission seraient d'ores et déjà conclus par l'employeur à la date de signature des contrats de travail des artistes-interprètes, lesdits contrats de travail préciseront si l'exploitation de l'émission est susceptible de donner lieu à l'application des dispositions relatives au plafonnement à 3 % des salaires complémentaires conformément aux dispositions définies au présent paragraphe 2.1 (c). À défaut de mention dans les contrats de travail, l'employeur s'engage à informer chaque artiste interprète de l'applicabilité desdites dispositions dans un délai raisonnable suivant la signature de l'ensemble des accords de financement de l'émission, et au plus tard avant le dernier jour de tournage de l'émission.

d) Les salaires complémentaires prévus au présent article 2.1 sont payés aux artistes-interprètes par la chaîne de la TNT gratuite assurant la rediffusion.

2.2. Modalités d'application

a) Définitions :

Au sens de la présente annexe 1.A :

1 (une) « multidiffusion » s'entend de 6 passages maximum sur 30 jours, étant précisé que ces 6 passages sont susceptibles de circuler entre les chaînes de la TNT gratuite d'un même groupe.

La télévision de rattrapage s'entend de la mise à disposition d'une émission en mode non linéaire par tous réseaux ou moyens de communication électronique, pendant une durée maximum de sept (7) jours courant à compter de chaque passage de chaque multidiffusion, dans la limite de 30 (trente) jours à compter du 1^{er} passage de ladite multidiffusion, ci-après « catch up ».

La « preview » s'entend de la mise à disposition d'une émission en mode non linéaire par tous réseaux ou moyens de communication électronique, pendant une durée maximum de 3 (trois) jours, à l'intérieur d'un délai global de 7 (sept) jours, pouvant être effectuée avant le 1^{er} passage de l'émission ou avant l'un (1) des passages de chaque multidiffusion de l'émission, et dans les limites suivantes pour les séries :

- pour les séries quotidiennes (soit 5 épisodes minimum diffusés pendant 1 semaine) : 4 épisodes maximum par mois, dans la limite de 12 au total par an ;
- pour les autres séries, le nombre d'épisodes concerné, pour chaque saison, est le suivant :
 - de 1 à 4 épisodes : 1 épisode ;
 - de 5 à 13 épisodes : 2 épisodes ;
 - de 14 à 26 épisodes : 3 épisodes ;
 - à partir de 27 épisodes : 4 épisodes.

b) Émission d'une durée supérieure au format de 13 minutes :

En complément des dispositions de l'article 5.2.1, tiret 1, de la convention collective, le salaire brut couvre le premier passage de la 1^{re} multidiffusion de chaque émission ainsi que la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Au titre de la première multidiffusion, le premier salaire complémentaire défini aux présentes couvre les passages 2 à 6 de chaque émission, la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Pour chacune des multidiffusions suivantes, le salaire complémentaire défini à la présente annexe 1.A couvre l'ensemble des passages de chacune des multidiffusions de chaque émission, la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Le salaire complémentaire revenant à l'artiste interprète sera celui correspondant au passage le plus cher de la multidiffusion concernée en fonction de l'heure de début de la rediffusion de l'émission et de la part l'audience de la chaîne de la TNT gratuite concernée.

c) Émission d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes :

En complément des dispositions de l'article 5.2.1, tiret 1, de la convention collective, le salaire brut couvre le premier passage de la 1^{re} multidiffusion de chaque émission, la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Le premier salaire complémentaire versé à l'artiste interprète par la chaîne de la TNT gratuite couvre les passages 2 à 6 de la 1^{re} multidiffusion, ainsi que tous les passages des deux multidiffusions suivantes de chaque émission, la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Au-delà de ce premier lot de multidiffusions, pour chacune des multidiffusions suivantes de l'émission, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article 2.2 (b) ci-dessus, à savoir qu'il sera procédé par la chaîne de la TNT gratuite au paiement d'un salaire complémentaire pour couvrir l'ensemble des passages de chaque multidiffusion postérieure à celles couvertes par le premier lot de multidiffusions de chaque émission concernée, la « catch up » et la « preview » y afférentes.

Le salaire complémentaire revenant à l'artiste interprète sera celui correspondant au passage le plus cher de la ou des multidiffusions en fonction de l'heure de début de la rediffusion de l'émission et de la part l'audience de la chaîne de la TNT gratuite concernée.

B. – Rediffusions partielles et rediffusions régionales

1. Rediffusions partielles

En cas de rediffusion partielle d'une émission par une chaîne de la TNT gratuite, seuls les artistes-interprètes participant à la partie d'émission rediffusée bénéficieront du paiement d'un salaire complémentaire déterminé dans les conditions prévues aux articles 2.1 et 2.2 ci-dessus, étant précisé que celui-ci est réduit proportionnellement à la durée de la partie d'émission rediffusée par rapport à la durée totale de l'émission d'origine.

Toutefois, au cas où la partie d'émission rediffusée comporterait la totalité du rôle d'un artiste interprète, le salaire complémentaire serait versé sans réduction.

Cependant, il ne sera dû aucun salaire complémentaire en cas de rediffusion partielle dans des émissions ayant un caractère de commémoration, de rappel ou de présentation de programme ainsi que dans des émissions nécessitant des citations, sous réserve que l'extrait repris ne dépasse pas trois minutes en continuité, que le total des extraits d'une même émission n'excède pas 10 % de la durée de l'émission d'origine et qu'il ne s'agisse pas d'une nouvelle émission constituée par la seule reprise d'une série d'extraits.

2. Rediffusions régionales

Les pourcentages applicables aux rediffusions totales ou partielles dans une ou plusieurs régions métropolitaines et dans les DROM POM COM effectués par une chaîne de la TNT gratuite font l'objet d'accords particuliers entre les éditeurs de services de télévision concernés et les organisations syndicales d'artistes-interprètes.

C. – Cas particulier : générique

La rémunération due à l'artiste interprète engagé spécifiquement pour le générique d'une émission, dont la prestation est réutilisée lors de la rediffusion d'un générique commun à un ensemble de programmes, est fixée dans le contrat d'engagement de l'artiste interprète en la distinguant de la rémunération fixée par l'article 5.1 de la convention collective.

D. – Participations financières de chaînes de la TNT gratuite dont les programmes ne sont reçus que par une partie du public

En cas de production d'une émission comportant une participation financière à titre de pré-achat ou de coproduction d'un éditeur de service de télévision gratuite française dont les programmes ne

sont reçus que par une partie du public, notamment du fait de l'étendue de la zone géographique de réception, ou de systèmes sélectifs ou d'équipements spécifiques d'accès aux programmes, les artistes-interprètes percevront un salaire déterminé dans les conditions prévues par les accords conclus ou à conclure entre les organisations syndicales d'artistes-interprètes et les chaînes de la TNT gratuite concernées, qui seront annexés à la convention collective.

Jusqu'à conclusion de tels accords, les contrats des artistes-interprètes préciseront les utilisations des émissions en application de la présente annexe 1.A.

Article 3

Cession commerciale en vue d'une rediffusion dans le cas visé à l'article 1.3 ci-dessus

3.A. Pour les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est supérieure à 7,5 %

Chaque cession commerciale de droits de rediffusion au bénéfice d'une chaîne de la TNT gratuite dont la part d'audience est supérieure à 7,5 %, portant sur une émission ou sur une partie d'émission, sur l'ensemble du territoire national, donne lieu, au bénéfice des artistes-interprètes dont la prestation est ainsi réutilisée, au paiement d'un salaire complémentaire dont le montant est déterminé dans les conditions définies ci-après :

3.A.1. Pour les émissions d'une durée supérieure au format de 13 minutes

a) Cas général : rediffusion d'une émission débutant entre 0 heure et 19 heures :

(i) La part réservée à l'ensemble des artistes-interprètes, au titre des multidiffusions y compris la « catch up » et la « preview », est fixée à 6,90 % du prix de vente de l'émission, soit la « recette brute hors taxe ».

Le salaire complémentaire revenant à chaque artiste interprète correspond à une quote-part des 6,90 % de la recette brute hors taxe. Cette quote-part résulte du rapport entre le montant du salaire brut perçu par chaque artiste interprète ayant participé à l'émission, divisé par le montant de la masse salariale des artistes-interprètes de ladite émission.

(ii) Sans préjudice de ce qui précède, lorsque, pour la réalisation de l'émission, l'employeur n'a engagé aucun artiste interprète apparaissant à l'image, chaque artiste interprète disant un texte hors champ, dont la prestation est réutilisée dans le cadre du présent article, percevra un salaire complémentaire égal à 0,69 % du prix de vente de l'émission de la recette brute hors taxe.

Dans le cas d'une émission où la durée totale des prestations d'un ou plusieurs artistes-interprètes n'excède pas 1/10 de la durée totale de l'émission, chaque artiste interprète dont la prestation est réutilisée dans le cadre du présent article percevra un salaire complémentaire égal à 0,69 % du prix de la recette brute hors taxe.

Ces deux dispositions spécifiques ne peuvent avoir pour effet de porter la part de recette brute hors taxe réservée à l'ensemble des artistes-interprètes à des niveaux supérieurs à ceux prévus dans le cas général visé au point *a* (i) ci-dessus.

(iii) Les salaires complémentaires définis au présent article 3.A.1 (*a*) dus aux artistes-interprètes sont payés par le producteur ou par toute personne qu'il mandate pour ce faire, à l'ADAMI, dans un délai ne pouvant excéder 30 jours à compter du paiement des sommes lui revenant au titre de la cession commerciale.

b) Rediffusion d'une émission débutant entre 19 heures et 24 heures :

Le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, effectue et prend à sa charge le versement d'un salaire complémentaire calculé conformément aux dispositions de l'article 3.A.1 (*a*) ci-dessus, revenant à chaque artiste interprète de l'émission.

En complément de la part versée par producteur, la chaîne de la TNT gratuite assurant la rediffusion de l'émission cédée commençant dans ce(s) créneau(x) horaire(s), versera un salaire complémentaire à chaque artiste interprète concerné, dont le montant sera calculé, pour chaque multidiffusion y compris pour la « catch up » et la « preview », comme suit :

- 40 % du salaire complémentaire de référence en cas de début de rediffusion de l'émission entre 19 heures et 22 heures ; ou
- 13 % du salaire complémentaire de référence en cas de début de rediffusion de l'émission entre 22 heures et 24 heures,

le tout dans le respect des dispositions figurant aux articles 2.1 (a) et 2.2 (a) ci-dessus pour les définitions du salaire complémentaire de référence, de la multidiffusion, de la « catch up » et de la « preview » ; étant rappelé que sera pris en compte le passage le plus cher de la multidiffusion concernée en fonction de l'heure de début de la rediffusion de l'émission et de la part l'audience de la chaîne de la TNT gratuite concernée.

Il est rappelé que le producteur ou toute personne qu'il aura mandatée s'engage à transmettre à la chaîne de la TNT gratuite, en tout état de cause au plus tard à la date de signature du contrat de cession conclu avec la ou les chaînes de la TNT gratuite assurant la rediffusion de l'émission cédée, toutes les informations qui leur sont nécessaires en vue de l'application des présentes dispositions.

3.A.2. Pour les émissions d'une durée inférieure ou égale au format de 13 minutes

Le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, effectue et prend à sa charge le versement d'un salaire complémentaire calculé conformément aux dispositions de l'article 3.A.1 (a) ci-dessus, revenant à chaque artiste interprète de l'émission.

3.B. Pour les chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 %

Les dispositions prévues à l'article 3.A.1 (a) de la présente annexe 1.A s'appliquent aux cessions commerciales consenties par le producteur ou par toute personne qu'il mandate pour ce faire aux chaînes de la TNT gratuite dont la part d'audience est inférieure ou égale à 7,5 %, indépendamment de l'heure de rediffusion de l'émission.

Article 4

Productions mixtes

On entend par « production mixte » au sens du présent article la production d'une œuvre cinématographique donnant lieu, conjointement, à l'élaboration d'une version télévisuelle ayant fait l'objet d'un engagement hors du cadre de la convention collective.

En cas de rediffusion de la version télévisuelle d'une « production mixte » par les chaînes de la TNT gratuite, ces dernières s'engagent à verser aux artistes-interprètes un salaire complémentaire calculé dans les conditions de l'article 2 et, le cas échéant, celles de l'article 3 ci-dessus.

L'assiette de calcul de ce salaire complémentaire (qui ne pourra être inférieure, par journée d'engagement, au salaire minimum de journée* en télévision, ni excéder cinq fois ce salaire) sera déterminée en appliquant au salaire brut perçu par chaque artiste interprète concerné un taux fixé à 20 %.

Article 5

Bilan d'application

Au terme des 3 premières années de mise en application des dispositions prévues à la présente annexe 1.A, un bilan sera effectué : les modalités de son établissement seront arrêtées par la commission de suivi telle que visée à l'article 1.5 nouveau de la convention collective.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions de la présente annexe 1.A seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2016, dans les conditions définies aux alinéas 2 et 3 de l'article 1.4 du titre I^{er} de la convention collective.

Celles-ci s'appliqueront à toute multidiffusion/tout premier lot de multidiffusions débutant à compter du 1^{er} juillet 2016, effectuée par toute chaîne de la TNT gratuite, quelle que soit la date de signature du contrat des artistes-interprètes ou la date de réalisation de l'émission, ainsi qu'à toute rediffusion d'une émission acquise au cours de la période de validité de l'annexe 1.A.

Celles-ci se substitueront de plein droit aux dispositions définies ci-après :

- aux articles 3, 4.1, 12, 13 et 15 de l'annexe I de ladite convention collective ;
- à l'accord sur la rémunération des artistes-interprètes en cas de rediffusion par les chaînes dites analogiques terrestres, dit accord « Hadas-Lebel », en date du 8 juin 2011 et à son protocole annexe ;
- à l'article 3 de l'accord sur la rémunération des artistes-interprètes en cas de réutilisation de leurs prestations en vidéo à la demande (VOD) en date du 16 décembre 2010, dit accord « VOD » ;
- à l'accord particulier sur la rémunération des artistes-interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions diffusées par les stations locales françaises de télévision par voie hertzienne terrestre, ou des services de télévision spécialement édités pour être distribués sur le câble, le satellite ou par voie numérique terrestre du 12 octobre 2011, dit « accord câble/satellite/TNT », uniquement pour les dispositions concernant les chaînes de la TNT gratuite.

Article 7

Accords particuliers

7.1. Des accords particuliers entre entreprises de communication audiovisuelle, éditeurs de services, chaînes de la TNT gratuite ou l'INA et organisations syndicales signataires, relatifs aux règles de rémunération des rediffusions telles que définies par la présente annexe 1.A pourront être négociés ou renégociés, selon la demande de chaque entreprise de communication audiovisuelle, éditeur de service, chaîne de la TNT gratuite, afin de tenir compte soit d'un engagement en matière de diffusions et rediffusions, soit des particularités d'une œuvre ou d'une entreprise de communication audiovisuelle, éditeur de service, chaîne de la TNT gratuite ou de l'INA et/ou pour tenir compte de l'apport des dispositions de la présente annexe 1.A.

L'ensemble des accords particuliers conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente annexe 1.A reste applicable, sous réserve de la mise en œuvre du paragraphe ci-dessus.

7.2. Les conditions d'utilisation des émissions considérées comme des « archives » au sens de l'article 49 (II) de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986, sont régies par les accords particuliers visés au dernier alinéa dudit article 49 (II) de la loi précitée.

Fait à Paris, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(ILE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1750122M
IDCC : 1702

Entre

FRTF Ile-de-France

D'une part, et

URCB CFDT Ile-de-France

UR FO BTP

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 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 année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	19301
	2	110	19518
II	1	125	20388
	2	140	22651
III	1	150	23985
	2	165	26415
IV		180	28749

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 Paris.

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 Paris, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(ILE-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1750123M
IDCC : 2614

Entre

FRTF Ile-de-France

D'une part, et

CFE-CGC BTP

URCB CFDT Ile-de-France

UR FO BTP

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, étendu 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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
A	19301
B	20898
C	22434
D	24631
E	27445
F	30740
G	32796
H	33620

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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
F	35351
G	37716
H	38663

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 de Paris.

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 Paris, le 12 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 12 DÉCEMBRE 2016

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(ILE-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1750124M

IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTP Ile-de-France

D'une part, et

CFE-CGC BTP

URCB CFDT Ile-de-France

UR FO BTP

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 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 de travaux publics de la région Ile-de-France à partir du 1^{er} janvier 2017 sont fixés comme suit :

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à :

– 11,41 € au 1^{er} janvier 2017 pour tous les départements de l'Ile-de-France.

Le montant de l'indemnité pour frais de transport, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2017 à :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	1,94
2 (10 à 20 km)	3,40
3 (20 à 30 km)	5,36
4 (30 à 40 km)	6,29
5 (40 à 50 km)	7,51
6 > 50 km (*)	9,02
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France.	

Sauf cas de grands déplacements.

Le montant de l'indemnité de trajet, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2017 à :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1 (0 à 10 km)	2,18
2 (10 à 20 km)	3,20
3 (20 à 30 km)	4,99
4 (30 à 40 km)	6,01
5 (40 à 50 km)	7,38
6 > 50 km (*)	8,47
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France.	

Sauf cas de grands déplacements.

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 de Paris.

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 Paris, le 12 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1750108M
IDCC : 1702

Entre

FRTP Nord - Pas-de-Calais

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

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, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Nord - Pas-de-Calais dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2016.

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 :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	18959
	2	110	19208
II	1	125	19812
	2	140	22043

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
III	1	150	23697
	2	165	25879
IV		180	28086

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 générale 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 Tourcoing.

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 Marcq-en-Barœul, le 13 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 12 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2017
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1750109M

IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTP Nord - Pas-de-Calais

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

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 Nord - Pas-de-Calais, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2016, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1a (0 à 5 km)	1,53	2,07	11,03
1b (5 à 10 km)	1,53	2,07	
2 (10 à 20 km)	2,14	4,84	
3 (20 à 30 km)	3,63	7,07	
4 (30 à 40 km)	5,17	9,31	
5 (40 à 50 km)	6,40	11,91	

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 Tourcoing.

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 Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1750110M
IDCC : 2614

Entre

FRTTP Nord - Pas-de-Calais

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

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). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région du Nord - Pas-de-Calais dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2016.

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 2016 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
A	19000
B	19950
C	21516
D	23556

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
E	25686
F	28751
G	32177
H	33594

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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017
F	33064
G	37003
H	38634

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 générale 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 Tourcoing.

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 Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1750118M
IDCC : 2614

Entre

FRTTP Poitou-Charentes

D'une part, et

CFDT URCEB

UR CFTC BATI-MAT TP

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). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
A	18958
B	19528
C	21 355
D	23 127
E	25 162

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
F	28 197
G	31 408
H	32 649

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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017
F	32 426
G	36 120
H	37 547

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 générale 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 Poitiers.

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 Poitiers, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1750119M
IDCC : 1702

Entre

FRTTP Poitou-Charentes

D'une part, et

CFDT URCB

UR CFTC BATI-MAT TP

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, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

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 :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	18959
	2	110	19601
II	1	125	19930
	2	140	22215

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
III	1	150	23801
	2	165	25526
IV		180	27844

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 générale 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 Poitiers.

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 Poitiers, le 14 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 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1750120M

IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTTP Poitou-Charentes

D'une part, et

CFDT URCB

UR CFTC BATI-MAT TP

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 entreprises des travaux publics de la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1a (0 à 5 km)	1,57	1,95	11,20
1b (5 à 10 km)	1,90	3,13	
2 (10 à 20 km)	3,68	6,26	
3 (20 à 30 km)	5,76	9,95	
4 (30 à 40 km)	6,85	14,06	
5 (40 à 50 km)	8,67	17,55	

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT DU 15 NOVEMBRE 2016
PORTANT RÉVISION DES ARTICLES III.24 ET III.25
DU CHAPITRE III DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750125M

IDCC : 493

Entre

CNVS

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses, modifient par le présent avenant les dispositions conventionnelles relatives aux dispositifs de départ et de mise à la retraite, ainsi que le régime de retraite conventionnel complémentaire.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Les articles III.24 « Départ ou mise à la retraite » et III.25 « Régime complémentaire de retraite » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

« Article III.24

Départ ou mise à la retraite

Article III.24.1

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article III.24.1.1

Indemnités de retraite. – Dispositions générales

Le salarié qui part à la retraite à son initiative pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à une allocation de départ à la retraite s'élevant à :

- pour les années d'ancienneté en dessous de 10 ans : 1/20 de mois par année entière ;
- pour 10 ans d'ancienneté : 0,6 mois ; puis s'ajoute 1/10 de mois par année entière, de 10 ans à 19 ans d'ancienneté ;
- pour 20 ans d'ancienneté : 1,8 mois ; puis s'ajoute 1/10 de mois par année entière, de 20 ans à 29 ans d'ancienneté ;
- pour 30 ans d'ancienneté : 3 mois ; puis s'ajoute 1/10 de mois par année entière, au-delà de 30 ans d'ancienneté.

Soit, une allocation de départ à la retraite selon le barème suivant :

ANNÉES ENTIÈRES d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
1	0,05
2	0,1
3	0,15
4	0,2
5	0,25
6	0,3
7	0,35
8	0,4
9	0,45
10	0,6
11	0,7
12	0,8
13	0,9
14	1
15	1,1
16	1,2
17	1,3
18	1,4
19	1,5
20	1,8
21	1,9
22	2

ANNÉES ENTières d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
23	2,1
24	2,2
25	2,3
26	2,4
27	2,5
28	2,6
29	2,7
30 (*)	3 (*)
(*) Puis 1/10 de mois par année entière au-delà de 30 ans.	

La même indemnité sera attribuée aux salariés partant à la retraite avant l'âge fixé conformément aux articles L. 351-1 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (salariés handicapés) du même code.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 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 sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Le salarié partant à la retraite à son initiative est tenu d'observer un préavis de :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Article III.24.1.2

Indemnités de départ à la retraite des agents de maîtrise et agents techniques

Les dispositions de l'article III.24.1.1 « Indemnités de retraite. – Dispositions générales » de la convention collective nationale sont applicables aux agents de maîtrise et agents techniques sous réserve des adaptations ci-après :

A. – À partir de l'âge fixé à l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, l'agent de maîtrise ou le technicien cessant toute activité dans l'entreprise recevra une allocation de départ à la retraite dont le montant est évalué comme suit en fonction de son ancienneté en tant qu'agent de maîtrise ou technicien dans l'entreprise :

- pour les années de présence de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année entière ;
- pour les années de présence de 11 à 20 ans : 1,25/10 de mois par année entière ;
- pour les années de présence au-delà de 20 ans : 1,5/10 de mois par année entière.

Soit, une allocation de départ à la retraite selon le barème suivant :

ANNÉES ENTières d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
1	0,1
2	0,2
3	0,3

ANNÉES ENTIÈRES d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
4	0,4
5	0,5
6	0,6
7	0,7
8	0,8
9	0,9
10	1
11	1,125
12	1,25
13	1,375
14	1,5
15	1,625
16	1,75
17	1,875
18	2
19	2,125
20	2,25
21	2,4
22	2,55
23	2,7
24	2,85
25	3
26	3,15
27	3,3
28	3,45
29	3,6
30 (*)	3,75 (*)
* Puis 1,5/10 de mois par année entière au-delà de 30 ans.	

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite 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*.

B. – A l'indemnité fixée ci-dessus s'ajoutera, pour la période que l'intéressé aurait pu passer dans l'entreprise en qualité d'ouvrier ou d'employé, l'allocation de départ à la retraite prévue pour cette dernière catégorie de personnel par l'article III.24.1.1 de la présente convention collective nationale.

En tout état de cause, il convient de comparer le montant de l'indemnité ainsi obtenu avec le montant de l'indemnité que le salarié aurait perçu s'il n'avait jamais été promu agent de maîtrise ou technicien, et retenir la plus favorable des deux.

C. – La même indemnité sera attribuée aux salariés agents de maîtrise ou techniciens partant à la retraite avant l'âge fixé conformément aux articles L. 351-1 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (salariés handicapés) du même code.

Article III.24.1.3

Indemnités de départ à la retraite des cadres

Les dispositions de l'article III.24.1.1 « Indemnités de retraite. – Dispositions générales » de la convention collective nationale sont applicables aux cadres sous réserve des adaptations ci-après :

A. – À partir de l'âge fixé à l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, le cadre cessant toute activité dans l'entreprise recevra une allocation de départ à la retraite dont le montant est évalué comme suit en fonction de son ancienneté en tant que cadre dans l'entreprise :

- 1/10 de mois par année entière en dessous de 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté.

Soit, une allocation de départ à la retraite selon le barème suivant :

ANNÉES ENTIÈRES d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
1	0,1
2	0,2
3	0,3
4	0,4
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2
15	3
16	3
17	3

ANNÉES ENTIÈRES d'ancienneté	FRACTION DE MOIS par année entière
18	3
19	3
20	4
21	4
22	4
23	4
24	4
25	5
26	5
27	5
28	5
29	5
30	6

Le dernier traitement sera calculé sur les éléments suivants pris en considération :

- le traitement de base du dernier mois ;
- éventuellement, 1/12 des primes, gratifications, et avantages en nature perçus pendant les 12 derniers mois à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et les gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel ;
- pour les cadres dont la rémunération est variable, l'indemnité sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

B. – À l'indemnité fixée ci-dessus s'ajoutera, pour la période que l'intéressé aurait pu passer dans l'entreprise en qualité de non cadre, l'allocation de départ à la retraite prévue pour cette catégorie de personnel à l'article III.24.1.1 et/ou au point A de l'article III.24.1.2.

En tout état de cause, il convient de comparer le montant de l'indemnité ainsi obtenu avec le montant de l'indemnité que le salarié aurait perçu s'il n'avait jamais été promu cadre, et retenir la plus favorable des deux.

C. – La même indemnité sera attribuée aux salariés partant à la retraite avant l'âge fixé conformément aux articles L. 351-1 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (salariés handicapés) du même code.

Article III.24.2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article III.24.2.1

Mise à la retraite d'un salarié

L'employeur qui entend mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein en application de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

L'interrogation du salarié doit être effectuée dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié.

Celui-ci dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé, pour apporter sa réponse.

En cas de réponse négative du salarié dans ce délai ou à défaut d'avoir respecté les formalités ci-dessus, l'employeur ne peut mettre le salarié concerné à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

La même procédure peut être répétée l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Article III.24.2.2

Mise à la retraite d'un salarié d'au moins 70 ans

L'employeur peut notifier à tout salarié âgé d'au moins 70 ans sa mise à la retraite, sous réserve de respecter un préavis.

Article III.24.2.3

Préavis

L'employeur qui notifie sa mise à la retraite à un salarié (soit âgé d'au moins 70 ans, soit ayant donné son accord s'il a atteint l'âge fixé en application de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) doit respecter un préavis de :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Article III.24.2.4

Indemnités de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur, a droit à une indemnité égale à l'indemnité minimum légale de licenciement telle que définie à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article III.25

Régime complémentaire de retraite

Article III.25.1

Régime complémentaire de retraite

Dispositions applicables aux ouvriers/employés

Tout ouvrier et employé bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition au taux minimum de cotisation de 6 % ou celui en vigueur dans l'entreprise si celui-ci est plus favorable, auprès d'une institution choisie conformément aux dispositions applicables dans ce domaine.

La charge de cette cotisation est supportée à raison de :

- 2/3 par l'employeur ;
- 1/3 par le salarié.

Article III.25.2

Régime complémentaire de retraite – Dispositions applicables aux agents de maîtrise et agents techniques

I. – Tout agent de maîtrise ou agent technique relevant de la classification d'emplois prévus à l'article VII.3 du chapitre VII de la présente convention bénéficie du régime de retraite complémentaire par répartition de son entreprise, auprès d'une institution choisie conformément aux dispositions applicables dans ce domaine, sur la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le taux minimum de cotisation est de 6 % ou celui en vigueur dans l'entreprise si celui-ci est plus favorable.

La charge de cette cotisation est supportée à raison de :

- 2/3 par l'employeur ;
- 1/3 par le salarié.

II. – Toutefois, tout agent de maîtrise ou agent technique inscrit à la caisse des cadres de son entreprise au titre des articles 4 *bis* ou 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, ne bénéficie de ce régime que sur la part de salaire limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A).

Les éventuelles inscriptions précitées devront obligatoirement être réalisées, à compter du 1^{er} janvier 1995, auprès de l'institution AGIRC de la profession :

- KLESIA Retraite AGIRC (ex-ACGME).

Toutefois, l'obligation découlant des dispositions qui précèdent ne remet pas en cause les inscriptions faites auprès d'autres institutions de retraite des cadres avant le 1^{er} janvier 1995, sans préjudice du droit pour l'employeur de se retirer éventuellement de ces autres institutions dans le strict respect des règles édictées par l'AGIRC.

Article III.25.3

Régime complémentaire de retraite *Dispositions applicables aux cadres*

I. – Retraite sur tranche A

Tout cadre relevant de la classification d'emplois prévus à l'article VII.4 du chapitre VII de la présente convention, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, bénéficie à partir du 1^{er} juillet 1969 d'un régime de retraite complémentaire par répartition, auprès d'une institution choisie conformément aux dispositions applicables dans ce domaine, sur la partie de salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A).

Le taux minimum de cotisation est de 6 % ou celui en vigueur dans l'entreprise si celui-ci est plus favorable. La charge de cette cotisation est supportée à raison de :

- 2/3 par l'employeur ;
- 1/3 par le salarié.

II. – Retraite sur tranche B

À compter du 1^{er} janvier 1995, les employeurs sont obligatoirement tenus d'affilier leur personnel relevant de la classification d'emplois prévus à l'article VII.4 du chapitre VII de la présente convention (cadres et ingénieurs) à l'institution AGIRC de la profession :

- KLESIA Retraite AGIRC (ex-ACGME).

Toutefois, l'obligation découlant des dispositions qui précèdent ne remet pas en cause les adhésions des entreprises faites auprès d'autres institutions de retraite des cadres avant le 1^{er} janvier 1995, sans préjudice du droit pour l'employeur de se retirer éventuellement de ces autres institutions dans le strict respect des règles édictées par l'AGIRC. »

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secréta-

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises du paysage : avenant n° 17 du 29 septembre 2016.....	84
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 17 juin 2016 relatif à la prévoyance.....	86
Exploitations d'horticulture et de pépinière (Lot-et-Garonne) : convention collective du 29 janvier 2015	98
Retraite (régime CCPMA) : avenant n° 2 du 11 décembre 2014 à l'accord du 22 janvier 2008	125

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 17 DU 29 SEPTEMBRE 2016

NOR : AGRS1797003M

IDCC : 7018

Entre
UNEP

D'une part, et
SNCEA CFE-CGC
FGA CFDT
CFTC-Agri
FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser le chapitre IX « Formation professionnelle et apprentissage » des clauses communes, pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, notamment ses articles 1^{er} et 17.

Article 1^{er}

Modification de l'article 35 « Formation professionnelle »

Au premier paragraphe, les termes « au droit individuel à la formation » sont remplacés par « au compte personnel de formation ».

Article 2

Modification de l'article 36 « Taxe d'apprentissage »

Les dispositions de l'article 36 sont abrogées et remplacées par :

« En application de la législation en vigueur, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68 % de la masse salariale (ou 0,44 % en Alsace-Moselle).

Par ailleurs, à compter de la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015, toute entreprise, assujettie à la taxe d'apprentissage, doit la verser dans son intégralité à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de son choix :

- soit à un organisme paritaire collecteur agréé, habilité par l'État à collecter sur le territoire national et dans son champ de compétence professionnelle, à savoir le FAFSEA pour la branche du paysage;
- soit auprès d'une chambre consulaire, habilitée par l'autorité administrative à collecter sur le territoire régional.

Afin de mettre en œuvre une politique de branche cohérente en matière d'insertion professionnelle par alternance (apprentissage et professionnalisation), les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises du paysage de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité à collecter sur le territoire national, également collecteur des fonds de la professionnalisation.

Enfin, selon les textes en vigueur, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent, conjointement avec les organisations professionnelles couvrant une branche, conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Ce financement est issu des fonds non affectés par les établissements, au titre du hors quota.

Dans la branche de l'agriculture, une convention de coopération, d'une durée de 5 ans, est signée entre l'OPCA – OCTA désigné dans la branche, les ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture et les organisations professionnelles le souhaitant, dont l'UNEP. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions figurant aux articles 1^{er} et 2 de l'avenant n° 17 à la convention collective nationale du 10 octobre 2008 entreront en vigueur dès la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 29 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8434. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 6 DU 17 JUIN 2016

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797005M

IDCC : 8434

Entre

FRSEA de Franche-Comté

FR CUMA de Franche-Comté

Entrepreneurs des territoires de Franche-Comté

D'une part, et

UR CFDT

Fédération CFTC de l'agriculture

UR CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord régional susvisé en conformité avec les nouvelles dispositions relatives à la prévoyance de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, révisé par avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

En conséquence, le texte contenu à l'article 4 du présent avenant annule et remplace, en toutes ses dispositions, le texte de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties conviennent d'en solliciter l'extension.

Article 4

Texte de l'accord régional de prévoyance révisé

Ci-après, le texte intégral de l'accord régional de prévoyance dans sa nouvelle rédaction :

« ACCORD DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DE FRANCHE-COMTÉ DU 25 SEPTEMBRE 1998 MODIFIÉ

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les modalités du régime de prévoyance mis en place au profit des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

Ce régime assure les garanties suivantes :

- incapacité temporaire (arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié) : versement de prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal de sécurité sociale et remboursement des charges sociales afférentes ;
- invalidité permanente : versement de prestations complémentaires à celles servies par le régime légal de sécurité sociale ;
- décès ou invalidité permanente absolue : versement d'un capital.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, aux salariés visés à l'article 2 ci-après et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinière et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et l'âge du salarié.

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) et entrant dans le champ d'application dudit accord.

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 que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3

Définition des ayants droit

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 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins 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 "viabiles" 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 4

Gestion du régime

L'employeur est libre du choix de l'organisme gestionnaire du présent régime.

Article 5

Garantie incapacité temporaire

Le présent accord garantit aux salariés non cadres compris dans son champ d'application un complément de salaire en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié doit avoir justifié son arrêt de travail par certificat médical dans les 48 heures ;
- le salarié doit être soigné sur le territoire français ou dans un autre pays de l'Union européenne ;
- l'arrêt de travail doit donner lieu à une prise en charge par la mutualité sociale agricole au titre du régime de sécurité sociale de base.

Lorsque l'arrêt de travail est dû à un accident ou à une maladie professionnelle, le complément de salaire est versé dès le premier jour d'arrêt.

Dans les autres cas :

Si l'ancienneté continue du salarié dans l'entreprise est d'au moins 3 mois à la date de l'arrêt de travail, le complément de salaire est versé à compter du 8^e jour d'arrêt de travail.

Son montant doit permettre, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la mutualité sociale agricole, le maintien de salaire à hauteur de :

- 90 % du salaire mensuel brut pendant une durée de 30 jours calendaires (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) ;
- puis 80 % du salaire mensuel brut à l'issue de la première période d'indemnisation ci-dessus, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières au titre du régime de base.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 3 mois, il bénéficie d'un complément de salaire permettant, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la mutualité sociale agricole, le maintien de salaire à hauteur de 80 % du salaire mensuel brut :

- à compter du soixante-huitième (68^e) jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée ;
- à compter du soixante et unième (61^e) jour d'arrêt de travail en cas de maladie professionnelle ou accident du travail.

Dans tous les cas, l'indemnisation complémentaire versée au titre du présent régime ne peut être inférieure à celle qui serait versée en application des dispositions de l'accord du 10 juin 2008 précité.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnisation complémentaire cesse :

- à la fin du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ; ou
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ; ou
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ; et
- au plus tard au mille quatre-vingt-quinzième (1095^e) jour d'arrêt de travail.

En cas d'arrêts de travail successifs, le complément de salaire est versé dans les limites indiquées ci-dessus, par période de 12 mois à compter de la date du dernier arrêt de travail ou, en cas de rechute, à compter de la date du premier arrêt de travail.

Le salaire brut de base pris en considération pour le calcul du complément de salaire est identique à celui utilisé pour le calcul des indemnités journalières légales de sécurité sociale tel que défini par le code de la sécurité sociale.

Article 6

Garantie invalidité permanente

Quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, en cas de reconnaissance par la mutualité sociale agricole de son invalidité au titre de la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie (origine vie privée), ou s'il devient titulaire d'une rente au titre d'une incapacité professionnelle permanente d'un taux supérieur à 50 %, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole et permettant de compléter cette dernière jusqu'à hauteur de 80 % du salaire brut de référence.

Dans tous les cas, le montant de la rente complémentaire versée au titre du présent régime ne peut être inférieur à celle qui serait versée en application des dispositions de l'accord du 10 juin 2008 précité.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire tant que dure le versement de la pension d'invalidité du régime légal de sécurité sociale. L'indemnisation complémentaire cesse en tout état de cause le dernier jour du mois précédent la date d'attribution de la pension vieillesse ou de la pension pour inaptitude.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts (tranches A et B définies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail, ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié, si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le versement de la prestation cesse :

- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié.

Article 7

Règle de cumul commune aux articles 5 et 6

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence.

Article 8

Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé aux bénéficiaires désignés, ou en l'absence de désignation expresse, à ses ayants droit, ou à défaut, à ses héritiers, un capital égal à 100 % du salaire annuel de référence, auquel s'ajoute, le cas échéant, une majoration de 25 % du salaire annuel de référence par enfant à charge.

Le bénéfice de la garantie décès est accordé à l'ensemble des salariés affiliés au présent régime sans condition d'ancienneté.

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute (tranches A et B définies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) perçue au cours des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait acquis 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire mensuel moyen multiplié par 12.

Le capital décès peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, à savoir en cas de :

- reconnaissance de l'invalidité de 3^e catégorie par la sécurité sociale ; ou
- invalidité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale à un taux minimum de 66,66 %.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital décès.

Article 9

Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 9.1

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) indemnisé au titre du présent accord, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour la période au titre de laquelle le salarié bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ; ou
- d'indemnités journalières complémentaires, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation à un autre titre que celui du présent accord, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations patronales et salariales sont maintenus.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation à quelque titre que ce soit, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations sont suspendus.

Article 9.2

Rupture du contrat de travail (portabilité)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe II du présent avenant, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés aux salariés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10

Exclusions

Sont garantis en application du dispositif prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne disposent pas de clauses d'exclusion.

Article 11

Revalorisation annuelle des prestations

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent accord, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 12

Reprise du passif des garanties prévoyance

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article 11 ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme.

Article 13

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 à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 14

Répartition des cotisations

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 :

- 70 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 30 % 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 ailleurs, la part salariale susmentionnée au premier alinéa de cet article 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 – sont soumises 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 D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles (si ces dernières sont plus favorables que les obligations légales).

Article 15

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 16

Dispositif de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, 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 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 l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini plus haut.

Article 17

Modalités d'application

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date initiale de mise en place du présent régime, un contrat collectif obligatoire couvrant des risques de même nature et ayant fait le choix de le conserver, doivent adapter leur régime d'entreprise, le cas échéant, afin de s'assurer que le niveau des garanties qu'il prévoit demeure supérieur ou égal à celui des garanties prévues par le présent accord.

Dans le cas contraire, ces entreprises ont l'obligation de rejoindre le présent régime conventionnel à l'échéance du délai de résiliation de leur contrat d'entreprise et en tout état de cause dans un délai maximal de 1 an suivant la date à partir de laquelle le niveau des garanties est devenu globalement inférieur à celui du présent accord.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord doivent obligatoirement appliquer le présent régime de prévoyance conventionnel. Celles disposant déjà d'un contrat d'entreprise couvrant des garanties de même nature disposent toutefois d'un délai pour rejoindre le présent régime ; ce délai court à compter de la date d'entrée dans le champ d'application

du présent accord, jusqu'à l'échéance du délai de résiliation du contrat d'entreprise et en tout état de cause pour une durée maximale d'un an.

Article 18

Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent accord.

Article 19

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 20

Information des assurés

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'organisme 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.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 21

Suivi

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".

Elle est composée d'un représentant 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.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

Article 22

Révision

Les parties signataires ou ayant adhéré au présent accord ont la possibilité d'en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires. La demande de révision doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et formuler le nouveau texte proposé.

Les demandes de révision seront examinées au cours de la réunion annuelle prévue plus haut, sauf si la partie demanderesse précise le délai dans lequel elle souhaite voir sa demande en révision examinée, ce délai ne pouvant être inférieur à 2 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Article 23

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

Si un nouvel accord est substitué au précédent, ce dernier continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, l'accord dénoncé continue de produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis et l'organisme assureur maintient les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent accord de prévoyance entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 25

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties conviennent d'en solliciter l'extension. »

Fait à École-Valentin, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Accord de prévoyance du 25 septembre 1998, applicable au 1^{er} janvier 1999.

Avenant n° 1 du 18 novembre 1999 (taux de cotisation et répartition).

Avenant n° 2 du 18 février 2009 (mise à jour du texte et révision des taux de cotisation).

Avenant n° 3 du 10 septembre 2012 (révision de l'accord), annulé et remplacé par l'avenant n° 4 du 18 janvier 2013.

Avenant n° 4 du 18 janvier 2013, abrogeant et remplaçant l'avenant n° 3 précité.

Avenant n° 5 du 31 janvier 2014 (intégration de la portabilité).

ANNEXE II

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité 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 :

1° 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 du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° 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 mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Convention collective

**IDCC : 9472. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE
(Lot-et-Garonne)
(29 janvier 2015)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 29 JANVIER 2015

NOR : AGRS1797004M

IDCC : 9472

Entre

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne

D'une part, et

FGTA FO

FNAF CGT

SGA CFDT

CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises et des exploitations horticoles et de pépinières, dont l'activité s'exerce sur le territoire du département du Lot-et-Garonne.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs ou postérieurs

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail antérieurs ou postérieurs à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION. – CONCILIATION

Article 3

Durée

La présente convention est applicable à compter de sa date d'extension. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

La révision de la convention peut être demandée, à tout moment, par chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La demande de révision accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, doit être signifiée par la partie qui prend l'initiative de la révision aux autres parties signataires ou adhérentes et à l'autorité administrative compétente.

Les parties sont d'accord pour se réunir une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

Article 5

Dénonciation

Chacune des parties signataires ou adhérentes peut procéder à la dénonciation de la présente convention. La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs et salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou à défaut d'accord, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus fixé.

La dénonciation s'effectue dans les formes prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Article 6

Procédure conventionnelle de conciliation

À la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs, les conflits collectifs de travail survenant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention seront soumis à la commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés (dont un cadre lorsque le litige intéresse exclusivement cette catégorie de salarié) désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la présente convention collective. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

Article 8

Égalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité, de religion ou de sexe. Les femmes bénéficient de droits identiques à ceux des hommes, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

Article 9

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 code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter des décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la formation professionnelle, la conduite et la répartition des travaux, la promotion, les mesures de discipline ou le congédiement, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle;
- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi;
- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise;
- enfin, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 10

Participation aux négociations ou instances paritaires

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation, dès réception, d'une convocation émanant de l'autorité compétente les invitant à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux salariés justifiant de convocations à des réunions mixtes et paritaires.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu à rémunération et/ou indemnisation que dans les conditions et selon les modalités prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Article 11

Représentation du personnel

Sans préjudice du droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales, la représentation du personnel est assurée comme suit :

Sections syndicales

Peut décider de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres :

- chaque syndicat qui y est représentatif;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans.

Délégués syndicaux

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les entreprises employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Délégués du personnel

Dans les exploitations horticoles et de pépinières d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise

Dans les exploitations employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions de la partie II, livre III, titre II du code du travail. Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions de la partie II, livre III, titre II du code du travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, des CHSCT doivent être constitués conformément aux dispositions de la partie IV, livre VI, titre I^{er} du code du travail.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier, après leur désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission qui ne peut excéder 5 jours ouvrables. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

La formation s'impute sur le temps de travail et elle est à la charge de l'employeur lequel maintient le salaire et prend en charge les frais de formation.

Article 12

Obligation de négocier

Obligation de négocier au niveau de la branche

En application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négocier au niveau de l'entreprise

En application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 13

Formation et perfectionnement professionnels

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

À cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

L'employeur est tenu de remettre au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) à l'issue de son contrat de travail afin de lui permettre de faire valoir ses droits à la formation professionnelle continue auprès de l'organisme mutualisateur compétent.

Article 14

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est régi par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail, et l'accord national du 24 mai 1983.

Article 15

Application des textes relatifs à la protection sociale

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime de protection sociale en agriculture.

Article 16

Emploi de salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel État membre.

La nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 17

Sous-traitance et marchandage

L'emploi des salariés d'une entreprise par des sous-traitants de cette entreprise est interdit.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours la responsabilité directe en ce qui concerne les salaires, les lois et règlements et les dispositions de la présente convention.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ne peut être effectuée qu'en conformité avec les lois sur les entreprises de travail temporaire, de travail à temps partagé et de portage salarial.

Est interdite toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou conventionnelles.

CHAPITRE IV

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, dès 14 ans, les enfants peuvent être occupés pendant les vacances scolaires à des travaux légers dans les conditions prévues par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

Article 19

Modalités d'embauche

Précautions d'embauche

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. À cet effet, la production d'un certificat de travail peut lui être demandée.

De même, le salarié à temps partiel, en présentant son contrat de travail, informera son employeur du nombre d'heures de travail accomplies par ailleurs, en vue de la détermination des heures complémentaires et du respect de la durée maximale hebdomadaire.

Obligation de l'employeur

Tout employeur doit déclarer le salarié préalablement à son embauche à la caisse de mutualité sociale agricole à l'aide du formulaire de déclaration unique d'embauche et remettre au salarié le récépissé de cette déclaration dès qu'il l'aura reçu de l'organisme susvisé.

L'employeur est tenu de conserver un double de cette déclaration d'embauche et de la produire immédiatement à toute réquisition des agents de contrôle tant que le premier bulletin de paie n'a pas été remis au salarié.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Article 20

Établissement d'un document écrit à l'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié; l'employeur conserve l'autre.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Il peut notamment comporter une clause de non-concurrence qui sera négociée de gré à gré au moment de l'établissement de ce contrat. Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Si l'embauche intervient à durée indéterminée, elle doit être constatée au moyen d'un contrat de travail comportant les mentions prévues par la directive européenne du 14 octobre 1991.

Contrat à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Si l'embauche est à temps partiel, un contrat signé par les deux parties doit être conclu et comporter les mentions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit mentionner :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

La conclusion et l'exécution d'un contrat de travail à temps partiel sont réglementées par les dispositions de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (ci-après en annexe).

Contrat à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Il est notamment possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il a pour objet la réalisation d'une activité saisonnière, c'est-à-dire l'exécution de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (voir les art. L. 1242-2 [3°] et suivants du code du travail, ainsi que l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers en agriculture).

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Article 21

Période d'essai

I. – Salariés en contrat à durée indéterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée, pour tous les salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

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

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de la période d'essai.

II. – Salariés en contrat à durée déterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée déterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai.

La durée de la période d'essai dans le cas de contrats à durée déterminée est au plus égale à 1 jour par semaine de durée du contrat (s'il a une durée et un terme précis) ou par semaine de durée minimale (s'il n'a pas de terme précis) sans qu'elle ne puisse excéder 2 semaines au total lorsque la durée du contrat ou la durée minimale est inférieure à 6 mois, et 1 mois lorsqu'elle est supérieure à 6 mois.

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Il peut être mis fin au contrat pendant ou au terme de la période d'essai, de part et d'autre, ni indemnités. La date mentionnée sur le certificat de travail sera la date d'effet de cette rupture.

Article 22

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non-cadres, le salarié non-cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions ci-après énoncées relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle :

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

À l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, étant précisé que les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 23

Maternité

Toute discrimination en raison de l'état de grossesse est prohibée.

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT

Article 24

Rupture du contrat à durée déterminée

Sous réserve des dispositions des articles L. 2411-1 et suivants relatifs aux salariés protégés, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 et suivants du code du travail.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Article 25

Rupture du contrat à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties (art. L. 1237-11 et suivants).

Elle ouvre droit à une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Démission

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

b) Durée du préavis :

- 8 jours pour le salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié comptant 6 mois d'ancienneté ou plus.

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- 8 jours si le salarié compte moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié compte 6 mois d'ancienneté ou plus ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans d'ancienneté ou plus.

c) Recherche d'emploi

Sauf en cas de démission, de faute grave ou de faute lourde, les salariés sont autorisés à s'absenter sans réduction de salaire pour rechercher un emploi à raison de 1 demi-journée de travail par semaine de durée du préavis. Cette demi-journée sera choisie d'un commun accord.

d) Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié et qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le montant de cette indemnité est doublé en cas de licenciement causé par l'impossibilité de reclasser le salarié devenu inapte suite à une maladie ou un accident professionnel.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération 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*.

Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois ;
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

À partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 1/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Article 26

Formalités de fin de contrat

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Attestation Pôle emploi et reçu pour solde de tout compte

Une attestation de l'employeur destinée à calculer les droits du salarié à l'assurance chômage sera remise avec le dernier bulletin de paie. Un reçu pour solde de tout compte pourra être délivré par le salarié à l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE VII

RÉMUNÉRATION

Article 27

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Niveau I : manœuvre

1^{er} échelon :

Ouvrier exécutant des tâches manuelles qui ne nécessitent aucune connaissance professionnelle des tâches d'exécution facile telles que : retaille, sarclage, masticage, attachage et épamprage, plantation, rempotage, ébourgeonnage, tuteurage, distançage, désherbage, arrosage, arrachage, bouturage, repiquage, habillage, pralinage, pinçage, ratissage, balayage, trempage, lavage, effeuillage, empaquetage.

2^e échelon :

Ouvrier exécutant des tâches qui ne demandent que des connaissances générales élémentaires nécessitant une initiation dans des secteurs d'activité limités mais des connaissances professionnelles plus étendues, pouvant conduire un engin automoteur préréglé, un petit tracteur, machine à rempoter et effectuer des traitements légers et greffage.

Niveau II : ouvrier spécialisé

Ouvrier réalisant des travaux d'exécution plus complexes tels que tout greffage, remplissage et application des traitements phytosanitaires dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur ou le cadre qui décide des dosages, effectuant des livraisons de marchandises et sachant se servir des matériels et engins nécessaires à la réalisation de ces opérations.

La réalisation de ces travaux requiert des connaissances techniques de base, dont la connaissance des végétaux et une bonne maîtrise des savoir-faire d'exécution du métier. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du CAPA.

Niveau III : ouvrier qualifié

1^{er} échelon :

Ouvrier ayant une très bonne connaissance de tous les végétaux, capable d'exécuter l'ensemble des opérations qualifiées du métier (dont les traitements phytosanitaires et fumures) et d'effectuer l'entretien courant du matériel. Chauffeur livreur. Cet emploi requiert une habileté professionnelle qui ne peut être acquise que par une formation technique approfondie ou une expérience dans les diverses branches des métiers horticoles et de pépinières. Peut prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. Peut comporter le tutorat de stagiaires ou d'apprentis. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du BEPA.

2^e échelon :

Salarié capable d'exécuter des opérations qualifiées plus étendues telles que multiplication et greffage de conifères et de toutes plantes délicates et vente des végétaux et de guider le travail des salariés dans des tâches simples.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

1^{er} échelon :

Ouvrier capable d'effectuer seul et parfaitement tous les travaux d'exploitation, d'appliquer les différentes méthodes de la profession dans le cadre des directives générales ou périodiques données par l'employeur ou le cadre. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du BTA ou du bac professionnel.

Conducteur d'engins et mécanicien qualifié sachant procéder au réglage des appareils. Cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelle éprouvées.

2^e échelon :

Salarié connaissant parfaitement son métier et compte tenu de son esprit d'initiative peut être appelé occasionnellement soit à la conduite d'ouvriers ou de manœuvres, soit au remplacement occasionnel d'un cadre absent de l'exploitation ou du chef d'entreprise.

Emplois administratifs

Niveau I : employé

Dactylographe effectuant des travaux de simple exécution réalisés d'une façon correcte à partir de directives.

Niveau II : employé spécialisé

Agent titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'employé de bureau ayant exercé pendant au moins 1 an dans un établissement quelconque ou possédant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières.

Niveau III : employé qualifié

1^{er} échelon :

Aide comptable chargé des relations avec la clientèle, pouvant rédiger toutes correspondances.

2^e échelon :

Agent qui possède une connaissance complète de la profession d'emploi de bureau de l'horticulture et des pépinières et peut assurer convenablement tous les travaux courants. Collabore avec le chef d'entreprise, possède une formation et une expérience approfondies.

Article 28

Salaires

Les salaires minima bruts des différents niveaux d'emploi sont annexés à la présente convention collective.

Article 29

Rémunération des jeunes

Les taux des salaires en espèces des jeunes de moins de 18 ans non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de qualification sont fixés comme suit, par rapport aux salaires conventionnels des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- jusqu'à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Le Smic s'applique aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans dès lors qu'ils justifient de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 30

Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée en pourcentage du Smic, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'apprentissage conformément aux articles L. 6222-27 et suivants du code du travail.

Article 31

Travailleurs handicapés

Le salaire et les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées.

Article 32

Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction du salaire.

Nourriture :

Le prix de la nourriture, par jour, est égal à deux fois et demie le salaire horaire afférent au niveau I, 1^{er} échelon. Le prix fixé ci-dessus s'entend pour trois repas, boisson comprise.

Le repas de midi est évalué à une fois la valeur du salaire horaire correspondant au niveau I, 1^{er} échelon.

La nourriture doit être saine, variée, en quantité suffisante.

Logement :

Pour un logement remplissant les conditions permettant au salarié de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle est fixée de gré à gré entre les parties, dans la limite de 80 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée.

Dans les autres cas, l'évaluation mensuelle du logement est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au niveau I, 2^e échelon, comme suit :

- 1^{re} pièce égale ou supérieure à 9 m² et comprenant un compteur électrique individuel : 5 heures ;
- par pièce supplémentaire égale ou supérieure à 9 m² : 4 heures ;
- 1^{er} poste d'eau avec compteur individuel lorsqu'il existe dans la commune : 6 heures ;
- une adduction d'eau potable : 6 heures ;
- salle d'eau avec une installation de production d'eau chaude : 6 heures ;
- w.-c. intérieur avec effet d'eau : 6 heures ;
- w.-c. extérieur avec effet d'eau : 2 heures.

Le logement est remis en état de propreté par le salarié à chaque changement d'occupant.

Article 33

Rémunération mensuelle

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et doit être 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 de travail entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151, 67 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps de travail :

Nombre d'heures hebdomadaires $\times 52 \div 12$.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées « au-delà de la durée légale du

travail, elles bénéficieront des bonifications ou majorations prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Les heures non travaillées du fait du salarié pourront donner lieu à réduction proportionnelle de salaire, sauf dans le cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. La réduction de salaire est calculée en multipliant le nombre d'heures réellement non effectuées par le taux horaire moyen mensuel de salaire.

Article 34

Modalités de paiement des salaires

La paie doit être effectuée au moins une fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois et en cas de départ du salarié, le dernier jour travaillé. Toutefois, si ce départ intervient à l'initiative du salarié, un délai de 48 heures pourra être observé.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir, à jour fixe, un acompte à la fin de la première quinzaine, correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés payés à la tâche recevront des acomptes mensuels égaux au minimum conventionnel correspondant au prorata du temps de travail réel. Le règlement définitif intervient après l'achèvement des travaux.

Article 35

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite « bulletin de paie » conforme à l'article L. 3243-2 du code du travail.

Il ne doit être fait mention, ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation du personnel.

Les heures de représentation ne doivent pas être identifiables sur le bulletin de paie ; elles doivent figurer sur une fiche annexée audit bulletin que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne peut être exigé du salarié qu'il signe son bulletin de paie. En cas de paiement en espèces, il pourra lui être demandé de signer un reçu distinct du bulletin de paie.

L'employeur est tenu de conserver pendant 5 ans un double des bulletins de paie.

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. — REPOS HEBDOMADAIRE. — JOURS FÉRIÉS

Article 36

Durée normale du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le travail effectif ne comprend pas le temps nécessaire au casse-croûte, aux repas et à l'habillage sauf si celui-ci concerne des vêtements de sécurité.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux et personnels définis à l'article 49, de congé de maternité, de congé de formation professionnelle, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les

heures de délégation payées des représentants du personnel et des délégués syndicaux, les absences pour l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 37

Aménagement du temps de travail

La durée du travail des salariés d'exploitations d'horticulture et de pépinières est régie par l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants successifs (ci-après en annexe).

Article 38

Récupération des heures perdues

Les heures de travail perdues au-dessous de la durée légale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans un délai de 26 semaines à partir de la semaine au cours de laquelle le travail est repris normalement :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de pont : cette récupération doit intervenir dans les 30 jours entourant le jour non travaillé ;
- pour cause accidentelle ou cas de force majeure : récupération dans les 4 semaines à compter de la reprise du travail ;
- pour intempéries : récupération dans les 12 semaines à compter de la reprise du travail ;
- pour cause d'inventaire.

L'employeur qui se réserve la faculté de faire récupérer les heures perdues, sauf lorsqu'elles le sont pour le premier motif cité précédemment, doit en informer l'inspecteur du travail, au moment de la survenance de l'événement.

Les heures ainsi récupérées ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Un contingent supplémentaire de 90 heures récupérables dans les 12 semaines de reprise normale du travail peut être utilisé en cas d'intempéries.

Les heures perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

En cas d'intempéries, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, soit de faire récupérer l'intégralité des heures relevant du contingent supplémentaire de 90 heures et, dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération, soit de faire récupérer au plus 80 % de ces heures sans indemnité.

Article 39

Durée maximale du travail

Durée maximale quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif des salariés âgés de plus de 18 ans ne peut excéder 10 heures. Cette limite peut toutefois être portée à 12 heures à la double condition :

- que le nombre d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne soit pas supérieur à 50 heures par an ;
- que le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne soit pas supérieur à 6. Ce nombre peut être porté à 12 avec l'accord des salariés lorsque la situation met en cause la sauvegarde du produit.

Durée maximale hebdomadaire

Il est fait application des dispositions des articles 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail en agriculture dans les exploitations et entreprises agricoles et de son annexe provisoire (ci-après en annexe).

Durée maximale annuelle

Il est fait application des dispositions des articles 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail en agriculture dans les exploitations et entreprises agricoles et de son annexe provisoire (ci-après en annexe).

Article 40

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise donnent lieu à majoration de salaire :

- majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- majoration de salaire de 50 % pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Après consultation du salarié concerné, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Les heures de travail accomplies le dimanche et les jours fériés sont majorées de 50 % quel que soit le nombre de ces heures.

Article 41

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment de l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de son annexe provisoire (accord national ci-après annexé).

Article 42

Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie, chaque semaine, d'un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 714-5 du code rural, soit au total 35 heures consécutives.

Ce repos est à prendre le dimanche, sauf si l'employeur entend utiliser les dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 43

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont ceux prévus par l'article L. 3133-1 du code du travail : 1^{er} janvier, 1^{er} Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, Noël.

Les fêtes légales définies à l'alinéa précédent sont chômées et payées lorsqu'elles tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, aux salariés comptant au moins 1 mois d'ancienneté et sous réserve de la présence du salarié la veille et le lendemain du repos sauf :

- en cas de « pont » demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du « pont » ;
- en cas de congés payés ;
- en cas d'absence autorisée par l'employeur.

Le 1^{er} Mai est chômé et payé selon les dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-5 du code du travail.

Les heures perdues du fait d'un jour férié ne sont pas récupérables, et sont assimilées à une période de travail effectif.

Les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les salariés perçoivent, en plus du paiement de leur journée chômée comme prévu ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué ce même jour.

Le paiement de la majoration pour travail certains jours fériés pourra être remplacé, à la demande du salarié, par un autre jour de repos payé choisi par le salarié.

Article 44

Absences

Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord écrit de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur dans les 24 heures et envoyer un certificat médical dans les 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner, en cas de récidive dans les 12 mois, son licenciement.

CHAPITRE IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 45

Congés annuels

Durée :

La durée, la période des congés et les dates de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Les congés payés seront accordés en dehors des périodes suivantes :

- horticulture : du 1^{er} avril au 15 juin, du 1^{er} septembre au 1^{er} novembre, du 15 décembre au 31 décembre;
- pépinière : du 15 juillet au 30 septembre, du 15 octobre au 20 décembre.

Si les deux parties sont d'accord, il pourra être pris des congés pendant ces périodes.

Le calendrier des départs en congé pendant la période normale sera fixé, d'un commun accord, chaque année, au plus tard le 15 avril.

En application de l'article L. 3141-17 du code du travail, les salariés étrangers justifiant de contraintes géographiques particulières, qui en feront la demande, pourront être autorisés à bénéficier de leurs 5 semaines de congés annuels en continu.

Indemnité :

L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant le temps de travail qu'il aurait accompli au cours de cette période de congés ou au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, selon la formule la plus favorable pour le salarié.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit, quelle que soit la durée de son contrat et dès lors qu'il n'a pas pu prendre ses congés effectivement, à une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10 de sa rémunération totale brute.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 32 de la présente convention.

Article 46

Congé de naissance ou d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé payé par l'employeur de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article 47

Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit sur justification et à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- journée citoyen : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif.

CHAPITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 48

Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés, et veiller à leur port effectif, les équipements de protection individuelle appropriés tels que : gants, masques, vêtements de caoutchouc, etc.

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers, au cours du travail, les produits nécessaires à leur hygiène : eau, savon et essuie-mains en papier.

Dans les exploitations où sont occupés les salariés à des travaux salissants ou exposés à l'utilisation de produits phytosanitaires, une douche à eau chaude et eau froide sera mise à leur disposition.

Le temps passé à se vêtir des vêtements et équipements de protections prévus au 2^e alinéa du présent article, et à se doucher pour les travaux salissants ou insalubres énumérés dans l'arrêté ministériel du 3 octobre 1985 pour l'agriculture, doit être rémunéré comme temps de travail normal.

Article 49

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper à l'intérieur de l'exploitation ou lui fournir des moyens de protection individuelle.

Article 50

Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles, cache-courroie, cache-engrenage, etc. Les machines anciennes devront être mises en conformité.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Article 51

Prévention des accidents et maladies professionnelles

Les employeurs devront veiller à l'application des règles de prévention des accidents du travail; notamment, ils devront mettre à la disposition de leurs salariés des moyens de protection individuelle, former leurs salariés à la sécurité, avec l'aide, le cas échéant, des organisations de prévention compétentes, et signaler les situations dangereuses résultant soit de l'utilisation des machines ou des matériels, soit des conditions de travail.

Article 52

Travail des femmes et des jeunes

Les employeurs devront veiller au respect des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs telles qu'elles découlent des lois et règlements en vigueur.

Article 53

Service de santé au travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus d'autoriser leurs salariés à se rendre aux convocations du médecin du travail ou à toute autre visite obligatoire. Le temps nécessaire pour le faire, déplacement compris, est considéré comme du travail effectué et rémunéré comme tel dès lors que le salarié justifie par une attestation du médecin du travail qu'il s'est bien présenté à la convocation.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois, ou d'1 mois pour le salarié soumis à surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'1 mois ou de 15 jours pour le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres, sous réserve des mesures particulières ci-après :

Article 54

Positionnement des cadres

Les cadres sont classés selon les définitions types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions types des trois groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non, simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le choix du groupe et de l'échelon est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissants de la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position-repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position-repère supérieure.

Article 55

Classification des emplois

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions types énumérées ci-dessous :

Groupe III : conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

Échelon A : chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Échelon B : cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journalièrement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties cosigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux.

Groupe II : chef de culture

Échelon A : cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Échelon B : dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paye le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement.

Groupe I : régisseur. – Gérant. – Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

Article 56

Période d'essai. – Embauche

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et l'éventuelle possibilité de la renouveler.

La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions ci-après :

I. – Contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine civile avec maximum de 2 semaines civiles pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- et 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

II. – Contrats à durée indéterminée :

- 3 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 4 mois pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties.

Sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser :

- 6 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 8 mois pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- 1 mois à l'avance pour les cadres du 3^e groupe ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

Article 57

Contrat d'engagement

Un contrat de travail écrit sera rédigé en deux exemplaires. Ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre ; s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, porter les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Article 58

Durée du travail

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

Article 59

Rémunération horaire

Les salaires horaires des cadres permanents sont annexés ci-après.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS FINALES

Article 60

Dépôt, extension et date d'application

La présente convention collective qui annule et remplace la convention collective de travail du 12 juillet 2000 sera déposée en cinq exemplaires à la DIRECCTE.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

La présente convention prend effet le 29 janvier 2015.

Fait à Agen, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**RETRAITE
ÉVOLUTION DU RÉGIME CCPMA
(22 janvier 2008)**

(Étendu par arrêté du 4 septembre 2008,
Journal officiel du 13 septembre 2008)

**AVENANT N° 2 DU 11 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 22 JANVIER 2008**

NOR : AGRS1797002M

Entre

Fédération nationale du Crédit Agricole

COOP de France

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Unité de développement social Groupama (UDSG)

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

FGTA FO

UNSA 2A

FNCD

D'autre part,

Vu l'article L. 941-1 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, par lequel le législateur a souhaité soumettre les institutions de retraite supplémentaire à une obligation de provisionnement intégral des droits à payer, afin de s'assurer de leur capacité à garantir leurs versements à leurs ressortissants ;

Vu l'accord du 22 janvier 2008 relatif à l'évolution du régime CCPMA Retraite, organisant notamment la fusion de la CCPMA Retraite avec la CCPMA Prévoyance en application de l'article L. 941-1 du code de la sécurité sociale susvisé ;

Vu l'article 5 de cet accord, mettant à la charge des employeurs des collectivités adhérentes à la CCPMA Retraite une cotisation affectée au maintien des droits des anciens affiliés et des retraités de la CCPMA Retraite dont le taux est fixé à :

– 0,10 % sur la tranche A des non-cadres et des cadres affiliés à l'ARRCO ;

- 0,10 % sur la tranche B des non-cadres affiliés à l'ARRCO ;
- 0,10 % sur la tranche B des cadres affiliés à l'AGIRC ;

Vu l'accord des partenaires sociaux du 18 novembre 2011, portant modification de l'accord du 22 janvier 2008, par lequel le prélèvement de la cotisation de maintien de droits a été suspendu à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une période de 3 ans ;

Vu le niveau de couverture des engagements de l'institution CCPMA Prévoyance,
il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux décident de ne plus prélever à compter du 1^{er} janvier 2015 la cotisation de 0,10 %, prévue à l'article 5 de l'accord du 22 janvier 2008 relatif à l'évolution du régime CCPMA Retraite.

Dans l'hypothèse où le financement du régime le nécessiterait, les partenaires sociaux seront amenés à réexaminer leur décision.

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170060-000217
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
