

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/16 DU 6 MAI 2017**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>78</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/16

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 105 du 24 février 2017 relatif à la reconduction des contrats saisonniers.....</b>	4
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 106 du 24 février 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	8
<b>Assurances (agences générales) : avenant n° 18 du 21 février 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....</b>	14
<b>Automobile (services) : avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA .....</b>	18
<b>Bâtiment (Occitanie [ouvriers, ETAM]) : accord-cadre de convergence du 2 février 2017 relatif à la négociation salariale et à l'indemnisation des petits déplacements .....</b>	23
<b>Bâtiment (Occitanie [ETAM]) : accord du 28 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	26
<b>Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 28 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	28
<b>Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 28 février 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	31
<b>Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 28 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	33
<b>Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 28 février 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	36
<b>Commerce de gros : accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2017....</b>	38
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 2 du 21 février 2017 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social .....</b>	41
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 3 du 21 février 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle .....</b>	43
<b>Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 15 mars 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017 .....</b>	45

<b>Métallurgie (Loir-et-Cher) :</b> accord du 10 mars 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017 ....	48
<b>Métallurgie (Midi-Pyrénées) :</b> accord du 28 février 2017 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2017 .....	57
<b>Métallurgie (Midi-Pyrénées) :</b> accord du 28 février 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 <sup>er</sup> avril 2017.....	60
<b>Métallurgie (Vimeu) :</b> accord du 2 mars 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017 .....	63
<b>Métallurgie (Vimeu) :</b> accord du 2 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2017 .....	66
<b>Sidérurgie :</b> avenant du 28 février 2017 relatif à l'actualisation de la convention collective, des salaires et des primes.....	69
<b>Transports routiers :</b> accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO).....	73

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

---

**AVENANT N° 105 DU 24 FÉVRIER 2017**  
**RELATIF À LA RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS**

NOR : *ASET1750370M*  
IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des dispositions du VI de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. En complément de :

- l'accord n° 99 du 13 mars 2014 qui a étendu le bénéfice des garanties complémentaires de prévoyance conventionnelle aux salariés saisonniers ;
- l'accord n° 102 du 16 juin 2015 relatif à la mutualisation de la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance ;
- la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son article premier, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord renforce d'une part la sécurisation de la situation des salariés saisonniers en leur permettant une meilleure anticipation, et la situation des entreprises d'autre part, en leur permettant de s'assurer de la disponibilité de salariés saisonniers fidélisés.

La notion d'emplois à caractère saisonnier, est définie par le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail. Il s'agit d'emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises de la branche, la saison peut, au sein de celles-ci, se caractériser de différentes façons. Au cours d'une année, une entreprise peut soit connaître une saison unique, soit une multiplicité de périodes aux cours desquelles son activité est dictée par des impératifs de cycles naturels ou des modes de vie collectifs.

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

### *Clause de reconduction*

Si, au cours de 2 années civiles, un salarié a conclu avec une même entreprise un ou plusieurs contrats à durée déterminée pour motifs saisonniers dont la durée contractuelle totale est supérieure à 120 jours, il se voit proposer prioritairement la possibilité de conclure un contrat saisonnier l'année suivante. Une telle proposition de reconduction porte sur un emploi de qualification comparable sans garantie de durée identique.

Le contrat de travail du salarié saisonnier doit comporter une clause selon laquelle ce dernier doit informer l'employeur au terme de son contrat, de son intention de le reconduire pour la saison de l'année suivante. En cas de manquement professionnel, l'employeur peut refuser la reconduction. Il informe par écrit le salarié des motifs de son refus.

En cas de reconduction, l'employeur adresse au salarié son contrat au plus tard 15 jours avant la date d'engagement prévisible. La variation de la date d'engagement prévisible ne peut dépasser une amplitude de plus de 2 semaines. Le salarié signifie son accord ou son refus dans les 8 jours qui suivent la proposition.

## **Article 2**

### *Prime de reconduction*

Au terme de 3 années consécutives au cours desquelles le salarié a conclu chaque année avec l'entreprise un ou plusieurs contrats saisonniers, il bénéficiera d'une prime de reconduction si l'ancienneté acquise au titre de ses contrats saisonniers au cours des 3 années est supérieure ou égale à 10 mois.

Le bénéfice de la prime de reconduction est maintenu, dès lors qu'après la troisième année, le salarié accepte la proposition de reconduction pour l'année suivante. Il s'interrompt si le salarié refuse une année la proposition de reconduction.

Le montant de la prime de reconduction est égal à 3 % des salaires bruts perçus au cours de la dernière saison. Le montant de la prime est majoré de 10 % par année d'ancienneté. La prime est versée avec le premier salaire de la saison de l'année suivante.

## **Article 3**

### *Absence de reconduction*

Passé le terme de la troisième année consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison de l'année suivante, l'entreprise verse une indemnité égale au montant de la prime de reconduction visée à l'article 2.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié.

## **Article 4**

### *Priorité d'embauche*

Au terme de 2 années consécutives au cours desquelles le salarié a conclu chaque année avec l'entreprise un ou plusieurs contrats saisonniers dont la durée globale est supérieure à 4 mois sur les 2 ans et tant que le contrat est reconduit consécutivement d'année en année, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche sur un poste à durée indéterminée correspondant à sa qualification. Les recrutements de l'entreprise en vue de pourvoir un poste à durée indéterminée se font en priorité



parmi les salariés ayant *a minima* conclu avec l'entreprise un contrat saisonnier au cours de chacune des 2 dernières années. À cette fin l'entreprise informe le salarié de tous les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification.

Il est rappelé qu'en application du *b* de l'article 3 de la convention collective pour les industries des produits élaborés, l'ensemble de la durée des contrats saisonniers, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde, conclus par le salarié avec l'entreprise qui l'embauche en contrat à durée indéterminée est pris en compte pour l'appréciation de son ancienneté.

## **Article 5**

### *Formation*

Afin de favoriser le développement des compétences des salariés saisonniers ainsi que la reconnaissance de celles-ci, l'entreprise pourra inviter le salarié à qui elle a fait une proposition de contrat pour la saison suivante à participer pendant l'intersaison, à des actions de formations qu'elle organise dans le cadre de son plan de formation.

Si la formation prévue peut conduire à la délivrance d'un bloc de compétences d'un CQP du secteur alimentaire, l'entreprise pourra proposer au salarié acceptant de suivre une formation qu'elle organise pendant l'intersaison de mobiliser tout ou partie de son compte personnel de formation. Il est rappelé que la mobilisation du compte personnel de formation relève de la seule initiative du salarié qui reste libre d'accepter ou refuser la proposition de formation.

Le manque d'approvisionnement du compte personnel de formation d'un salarié, ne doit pas conduire l'entreprise à revenir sur la proposition qui lui est faite de suivre une formation.

Deux mois avant le début d'une formation, l'entreprise adresse au salarié par tout moyen permettant de conférer une date certaine à son envoi, une proposition de participer à celle-ci. Le courrier précise le contenu de la formation, sa durée ainsi que ses modalités. Il précise également si elle débouche sur une reconnaissance de compétences et si elle est proposée sous réserve que le salarié accepte de mobiliser une partie de son compte personnel de formation.

Le salarié fait part à l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine à sa réponse, de son intention de participer à la formation. Sa réponse doit être formulée dans un délai de 15 jours calendaires suivant réception du courrier de l'entreprise. Passé ce délai, l'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus.

Avant le début de la formation, il est conclu un contrat à durée déterminée correspondant à la durée de la formation. La rémunération du salarié durant ce contrat sera établie sur la base des fonctions qu'il exerçait au cours de la dernière saison.

Le fait d'accepter de suivre une formation en intersaison, est assimilé à une acceptation de la proposition de l'entreprise de conclure un nouveau contrat saisonnier lors de la prochaine saison sous réserve que le salarié n'ait pas conclu avec une autre entreprise un contrat à durée indéterminée avant le début de la saison. Dans ce cas, le salarié en informe l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à son envoi, de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Le refus du salarié de suivre l'action de formation ne préjuge pas de sa décision à accepter ou non dans les délais prévus par l'article 1<sup>er</sup> la proposition de reconduction du contrat pour la prochaine saison.

## **Article 6**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 106 DU 24 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017

NOR : ASET1750371M

IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAACFE-CGC

FGACFD

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

*(En euros.)*

	COEF.	TAUX	MENSUEL 151,67 heures
I	120	9,76	1 480,30
	125	9,81	1 487,88
	135	9,86	1 495,47
II	145	9,91	1 503,05
	155	10,05	1 524,28
	165	10,19	1 545,52
III	175	10,37	1 572,82
	185	10,61	1 609,22
	195	10,91	1 654,72

	COEF.	TAUX	MENSUEL 151,67 heures
IV	205	11,20	1 698,70
	215	11,50	1 744,21
	225	11,95	1 812,46
V	235	12,45	1 888,29
	245	12,95	1 964,13
	255	13,50	2 047,55
VI	265	14,06	2 132,48
	275	14,61	2 215,90
	285	15,17	2 300,83
	295	15,72	2 384,25
VII	305	16,21	2 458,57
	315	16,71	2 534,41
	325	17,21	2 610,24
	335	17,72	2 687,59
	345	18,22	2 763,43

## 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
VIII	350	33 179,28
	355	33 780,00
	360	34 489,80
	365	34 708,20
	370	35 472,60
	375	35 727,36
	380	36 437,16
	385	36 673,80
	390	37 365,48
	395	37 583,88
IX	400	38 311,80
	405	38 548,44
	410	39 258,24
	415	39 494,88
	420	40 241,04
	425	40 477,68

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
IX	430	41 187,48
	435	41 424,12
	440	42 115,68
	445	42 370,56
	450	43 098,60
	455	43 317,00
	460	44 026,80
	465	44 281,56
	470	44 973,24
	475	45 228,00
	480	45 937,80
	485	46 174,44
	490	46 884,24
	495	47 120,88
	500	47 848,80
	505	48 103,68
	510	48 795,24
	515	49 031,88
	520	49 759,92
	525	50 032,92
	530	50 706,36
	535	50 924,76
	540	51 634,56
	545	51 871,20
	550	52 617,36
	555	52 835,76
	560	53 545,56
	565	53 800,44
	570	54 528,36
	575	54 765,00
	580	55 474,80
	585	55 693,20
	590	56 403,00
	595	56 639,64
X	600	57 385,92
	605	57 622,44
	610	58 314,12

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
X	615	58 532,52
	620	59 260,56
	625	59 515,32
	630	60 225,12
	635	60 461,76
	640	61 171,56
	645	61 426,32
	650	62 136,12
	655	62 372,76
	660	63 064,44
	665	63 319,20
	670	64 010,76
	675	64 247,40
	680	65 011,80
	685	65 248,44
	690	65 940,00
	695	66 176,64
	700	66 649,92

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

#### 1.2.2. Conséquences de l'instauration d'une rémunération annuelle minimum pour les ingénieurs et cadres

Afin de tenir compte de l'instauration d'un salaire minimum annuel pour les ingénieurs et cadres il est apporté la modification suivante à la convention nationale du 17 janvier 1952. L'alinéa unique du 1 du *a* de l'article 22 est remplacé par : « Il est fixé une grille des salaires minima pour les coefficients hiérarchiques du 120 au 345 ».

Trois nouveaux articles sont ajoutés à l'annexe « ingénieurs et cadres » après l'article 16 :

« Article 17

*Salaires minima*

Il est fixé une grille des salaires minima annuels pour les coefficients hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le respect du salaire minima se fait au *pro rata temporis*.

Le salaire horaire effectif est défini contractuellement.

## Article 18

### *Rémunération*

Le *b* et le 1<sup>er</sup> alinéa du *c* de l'article 21 de la convention nationale du 17 janvier 1952 ne sont pas applicables aux cadres.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant son salaire horaire effectif par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dispositions concernant la modulation et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, seront adaptées à l'horaire réel.

## Article 19

### *Prime annuelle*

L'article 41 de la convention nationale du 17 janvier 1952 n'est pas applicable aux cadres.

Le salarié cadre comptant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'une prime annuelle qui est calculée au prorata de son temps de travail effectif au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. À concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances n<sup>os</sup> 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination existant déjà sur le plan de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dans les salaires; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % de la rémunération mensuelle telle que définie à l'article 18 de la présente annexe sans pouvoir être inférieure à 1/12 de la rémunération annuelle minimale du coefficient correspondant au poste qu'il occupe.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages déjà attribués pour le même objet (prime de vacances ou prime de fin d'année). »

## 2. Réduction du nombre de coefficients

Eu égard au nombre très important de coefficients que la grille des ingénieurs et cadres présente, il est convenu d'initier un processus de réduction du nombre des coefficients compris entre le coefficient 355 et le coefficient 695. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients compris dans cette tranche qui se terminent par un zéro. Les coefficients 350 et 700 ne sont pas concernés et seront maintenus. La réduction des écarts entre les coefficients faisant l'objet d'un abandon et les coefficients directement supérieurs sera réalisée au travers de deux accords sur les salaires minima, celui-ci compris.

Au terme de ce processus de réduction des écarts, la grille des salaires minima de la branche ne comportera plus de coefficient se terminant en zéro entre les coefficients 355 et 655. La grille intitu-

lée « Fourchette de correspondance du coefficient prédit » de l'accord de classification sera modifiée en conséquence. Les salariés occupant des postes dont le coefficient est compris entre 355 et 695 et se terminant en zéro se verront attribuer automatiquement le coefficient directement supérieur.

Ce processus de réduction du nombre des coefficients n'emporte aucune conséquence sur les cotations actuelles des postes dans les entreprises dans la mesure où il n'a pas incidence sur la cotation. C'est pourquoi le présent accord n'implique pas la réouverture de négociations sur les classifications dans les entreprises de la branche.

### 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes. Les parties au présent accord sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

### 4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

### 5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 18 DU 21 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1750366M

IDCC : 2335

---

Entre

AGEA

D'une part, et

UNSA banques

FSPBA CGT

SN2A CFTC

SNCAMCCAA CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des agents généraux d'assurances.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ainsi que ses règles de fonctionnement.

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

*Modification de l'article 9*

L'article 9 a désormais pour objet de régir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

## « Article 9

### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

#### 1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux, à l'issue des négociations qu'ils tiendront sur le sujet, comme relevant de l'ordre public conventionnel. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.

Elle peut à ce titre 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 ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, 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.

#### 2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'AGEA.

#### 3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation "interprétation et conciliation".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation “interprétation et conciliation” se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié;
- soit à l’initiative d’un quelconque de ses membres. Elle s’efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties;
- soit par une juridiction de l’ordre judiciaire dans le cadre de l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l’auteur de la demande ainsi qu’aux organisations signataires de la présente convention.

#### 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d’empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d’impossibilité simultanée de siéger d’un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l’ordre du jour de la commission suivante.

#### 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d’agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu’en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d’agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1<sup>re</sup> classe, pour les frais de transport;
- 80 € pour les frais d’hébergement et de repas. »

### Article 2

#### *Modification de l’article 10*

L’article 10 a désormais pour objet de régir la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 10

#### *Commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle*

##### 1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d’analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d’emploi et d’en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l’organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

## 2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

## 3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

## 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

## 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1<sup>re</sup> classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas. »

Fait à Paris, le 21 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

---

AVENANT N° 1 DU 22 FÉVRIER 2017  
À L'ACCORD DU 15 MAI 2007 RELATIF  
À L'ACTUALISATION DU RNQSA ET DU RNCSA

NOR : ASET1750377M

IDCC : 1090

---

Entre

CNPA

FFC

FNAA

UNIDEC

SPP

GNESA

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FCM FO

CFTC métallurgie

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 ;

Vu l'article 1.20 de la convention collective relatif aux qualifications professionnelles, modifié par  
avenant n° 71 du 3 juillet 2014 ;

Considérant l'importance stratégique pour la branche de disposer d'un répertoire des certifications et d'un répertoire des qualifications mis à jour le plus régulièrement possible, compte tenu de l'évolution permanente des techniques et des marchés,

Conviennt de modifier comme suit le texte de l'accord susvisé :

## I. – PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNQSA

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

#### *Dépôt des demandes*

Toute demande de modification du RNQSA (création, modification ou suppression d'une ou plusieurs fiches de qualification) doit être déposée par l'organisation professionnelle ou syndicale de salariés intéressée auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale (CPN).

Cette demande comporte dans tous les cas un argumentaire et, lorsqu'elle concerne des fiches de qualification déjà existantes, un exposé des modifications souhaitées.

Un point de l'ordre du jour de la dernière CPN de chaque semestre est réservé à l'exposé des demandes recueillies au cours du semestre.

### **Article 2**

#### *Réception des demandes*

Un point de l'ordre du jour de la première CPN de chaque semestre est réservé à l'examen des demandes de modification du RNQSA. À l'issue de cet examen en séance, en présence d'un représentant de l'ANFA, une délibération paritaire décide, pour chaque demande :

- soit d'en accepter le principe sans enquête d'opportunité ;
- soit de la transmettre à l'ANFA pour enquête d'opportunité ;
- soit de la rejeter.

### **Article 3**

#### *Instruction des demandes*

#### *a) Instruction sans enquête d'opportunité*

Les demandes acceptées sont instruites sans délai par l'ANFA, qui réunit un groupe de travail spécifique composé de référents qualifications désignés par les organisations concernées. À l'issue de cette consultation, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN les projets de fiches de qualification tels qu'issus des travaux du groupe de travail paritaire. Ces projets de fiches sont accompagnés, le cas échéant, des propositions d'aménagements des autres fiches de la filière considérée, lorsque le groupe de travail paritaire estime que la modification demandée nécessite de tels aménagements.

#### *b) Instruction avec enquête d'opportunité*

Enquête réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête est adressé par l'ANFA au secrétariat de la CPN, au moins 2 semaines à l'avance, en vue de sa réunion du 4<sup>e</sup> mois du semestre. À l'issue de l'examen paritaire de ce rapport, la CPN décide :

- soit de ne pas y donner suite ;
- soit d'inviter l'ANFA à réaliser le ou les projets de fiches de qualifications correspondant aux résultats de l'enquête, puis à réunir, pour examiner ces projets, un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organisations concernées.

À l'issue de cet examen technique et au plus tard dans les 3 semaines qui précèdent la date de la dernière CPN du semestre, l'ANFA adresse les projets de fiches au secrétariat de la CPN en vue de la décision paritaire visée à l'article 4.

Enquête non réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête devra être remis au secrétariat de la CPN au plus tard à la fin du 3<sup>e</sup> mois du semestre suivant, qui le diffusera aux organisations membres de la CPN de façon à ce qu'elles puissent le prendre en compte, si elles le souhaitent, lors du dépôt de leurs demandes en fin de semestre, conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>.

#### **Article 4**

##### *Décisions paritaires sur le RNQSA*

Les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre.

À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 2 semaines avant la date de cette réunion, l'ensemble des projets de fiches transmis par l'ANFA.

#### **Article 5**

##### *Application des modifications du RNQSA*

L'accord pris en juin de chaque année pour l'actualisation du RNQSA, indique qu'il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, et l'accord pris en décembre indique qu'il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante. Le dépôt légal des accords et les demandes d'extension sont effectués aussitôt, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

## **II. – PROCESSUS DE MODIFICATION DU RNCSA**

#### **Article 6**

##### *Propositions de modifications*

Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) forme l'annexe 2.5 de la convention collective, conformément à son article 1.20 c. L'ANFA est habilitée à transmettre aux partenaires sociaux les propositions de mise à jour qui résultent notamment des créations, des modifications et des suppressions de diplômes de l'Éducation nationale et de CQP. À cet effet, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN, au plus tard le 15 du 4<sup>e</sup> mois de chaque semestre, une proposition d'actualisation des séries du RNCSA.

#### **Article 7**

##### *Décisions paritaires sur le RNCSA*

Les décisions de mise à jour du RNCSA sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la CPN du dernier mois de chaque semestre. À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 15 jours avant la date de cette réunion, les propositions transmises par l'ANFA.

Les mentions de CQP (ou les suppressions de mentions de CQP) qui apparaissent dans les fiches de qualifications créées ou modifiées en application de l'article 4, sont transcrites d'office dans l'accord de mise à jour du RNCSA.

Les diplômes, titres et CQP supprimés du RNCSA ne peuvent être maintenus dans la série 10 « Anciennes certifications » plus de 3 ans après leur suppression.

## **Article 8**

### *Application des modifications du RNCSA*

L'accord pris chaque semestre pour l'actualisation du RNCSA, indique qu'il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> semestre qui suit, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

## **III. – MODALITÉS D'EXAMEN DES DEMANDES DE MODIFICATION DU RNQSA**

## **Article 9**

### *Principe de lisibilité du RNQSA*

Afin de respecter les principes et définitions de l'article 1.20 de la convention collective relatif aux qualifications professionnelles, l'examen par la CPN des demandes de création, de modification ou de suppression d'une qualification tiendra compte des éléments visés aux articles 10 à 14 ci-après. Il en ira de même de toutes études préalables demandées à l'ANFA et, notamment, des enquêtes d'opportunité visées à l'article 3.

## **Article 10**

### *Homogénéité du RNQSA*

L'ensemble des activités constitutives d'une qualification dont la création est sollicitée doit constituer un ensemble homogène, au regard de la filière considérée au sein du panorama des qualifications tel qu'il figure en tête de l'annexe RNQSA de la convention collective. Il doit également permettre d'identifier avec précision l'emploi concerné.

## **Article 11**

### *Identité des qualifications professionnelles*

L'objet d'une qualification doit présenter un caractère autonome, et son contenu doit être suffisamment spécifique pour permettre de conserver cette autonomie.

## **Article 12**

### *Spécificité des métiers des services de l'automobile*

Le processus d'actualisation institué par le présent accord concerne les qualifications de branche propres à l'une ou l'autre des activités relevant du champ d'application professionnel de la convention collective. Il doit donc pouvoir être constaté que ces qualifications n'existent dans aucun autre secteur professionnel.

## **Article 13**

### *Importance quantitative des qualifications*

Une qualification dont la création est sollicitée doit correspondre à un nombre d'emplois significatif au sein de la filière considérée.

## **Article 14**

### *Pérennité des qualifications*

Il doit pouvoir être constaté, préalablement à l'inscription d'une nouvelle qualification dans le RNQSA, que la pérennité de cette qualification est assurée. Ce constat peut découler, soit de l'existence avérée d'une qualification qui répond aux exigences ci-dessus mais non encore inscrite dans le RNQSA, soit de l'assurance donnée par une enquête d'opportunité qu'une qualification récemment apparue va se développer dans les prochaines années.



#### IV. – APPLICATION DE L'ACCORD

##### **Article 15**

###### *Application du présent accord*

Les dispositions du présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 22 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

---

ACCORD-CADRE DE CONVERGENCE DU 2 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION SALARIALE ET À L'INDEMNISATION DES PETITS DÉPLACEMENTS  
(OCCITANIE)

NOR : ASET1750378M  
IDCC : 1596, 1597, 2609

Entre  
SCOP BTP Sud-Ouest  
FFB Occitanie  
CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

La loi NOTRe a modifié l'organisation territoriale administrative en regroupant un certain nombre de régions françaises. C'est dans ce cadre que les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont fusionné.

Les conventions collectives nationales des ouvriers et des ETAM du bâtiment prévoient que c'est au niveau régional que sont négociés annuellement les salaires minimaux conventionnels des ouvriers et des ETAM, ainsi que les indemnités de petits déplacements (indemnité de repas, de trajet et de transport).

C'est la raison pour laquelle désormais, ces négociations doivent être menées à l'échelle de la nouvelle région.

Or des différences substantielles existent entre les grilles des salaires ouvriers et ETAM et les IPD des deux anciennes régions.

Il convient donc d'harmoniser ces grilles afin que les salariés des entreprises d'Occitanie, quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie, se voient proposer les mêmes barèmes de salaires minimaux et d'indemnisation des petits déplacements. Pour autant, il existe entre les deux ex-régions des différences importantes qui ne peuvent être rattrapées facilement.

C'est pourquoi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés du bâtiment de la région Occitanie, représentatifs se sont réunies et ont décidé de s'engager et de signer le présent accord-cadre de convergence.

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

Les partenaires sociaux reconnaissent que les écarts des barèmes conventionnels de salaires minimaux en vigueur actuellement sur le territoire de l'ex Languedoc-Roussillon et l'ex Midi-Pyrénées rendent très difficile l'uniformisation immédiate de ces barèmes en Occitanie.

### Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent donc pour reconnaître qu'il convient de mener la convergence salariale par étapes. Un échéancier à minima de 10 % de l'effort global de convergence, coefficient par coefficient, est nécessaire annuellement pour aboutir, dans les meilleures conditions à, l'uniformisation des salaires en Occitanie.

### Article 3

Les partenaires sociaux sont conscients que si les barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM peuvent converger à court terme, les indemnités de petits déplacements connaissent des différences telles qu'un délai légèrement supérieur à la convergence des salaires devra être appliqué afin d'obtenir l'harmonisation.

### Article 4

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM devra être applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### Article 5

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels d'indemnités de petits déplacements des ouvriers devra être applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 6**

De même les partenaires sociaux s'engagent à faire converger les niveaux des indemnités accordées, dans les deux ex-régions, aux maîtres d'apprentissage confirmés.

## **Article 7**

Les partenaires sociaux s'entendent pour modifier les délais de convergence dans deux circonstances : soit en cas de difficultés économiques qui surviendraient durant la période de convergence, soit parce que la convergence serait atteinte plus rapidement grâce à la situation économique et/ou aux efforts particuliers que les organisations patronales consentiraient pour y parvenir.

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer autant de fois que nécessaire pour aboutir dans les meilleures conditions à la convergence citée.

## **Article 8**

Durant toute cette période où les partenaires sociaux s'engagent à viser l'harmonisation des salaires et des indemnités, l'application de la règle du salaire binôme est suspendue pour pratiquer la négociation « poste à poste ».

## **Article 9**

Les parties signataires conviennent que parallèlement aux efforts pour atteindre la convergence, elles se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux des ouvriers et ETAM dans le cadre de la négociation annuelle des salaires (NAO) et les indemnités de petits déplacements, conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur. Cette réunion annuelle sera précédée d'une réunion préparatoire 2 mois avant.

Fait à Toulouse, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017

(OCCITANIE)

NOR : ASET1750369M

IDCC : 2609

Entre

SCOP BTP Sud-Ouest

FFB Occitanie

CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 28 février 2017 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

### **Article 2**

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 484,85	9,79
Niveau B	1 565,23	10,32
Niveau C	1 704,77	11,24
Niveau D	1 850,37	12,20
Niveau E	2 065,75	13,62
Niveau F	2 343,30	15,45
Niveau G	2 590,52	17,08
Niveau H	2 824,10	18,62

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 531,90	10,10
Niveau B	1 613,77	10,64
Niveau C	1 726,00	11,38
Niveau D	1 894,36	12,49
Niveau E	2 065,75	13,62
Niveau F	2 452, 50	16,17
Niveau G	2 678,49	17,66
Niveau H	2 954,53	19,48

### Article 3

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

### Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(OCCITANIE)

NOR : ASET1750373M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre  
SCOP BTP Sud-Ouest  
FFB Occitanie  
CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
BATIMAT-TP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment dans la région Occitanie à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

## Article 2

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaire)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 480,30	9,76
– position 2	170	1 500,02	9,89
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 587,98	10,47
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 747,24	11,52
– position 2	230	1 885,26	12,43
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 029,34	13,38
– position 2	270	2 173,43	14,33

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)



À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaire)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 480,30	9,76
– position 2	170	1 506,08	9,93
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 595,57	10,52
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 747,24	11,52
– position 2	230	1 873,12	12,35
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 995,98	13,16
– position 2	270	2 118,83	13,97

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

### Article 4

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

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(OCCITANIE)

NOR : ASET1750374M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre

SCOP BTP Sud-Ouest

FFB Occitanie

CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

BATIMAT-TP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962;

En application de l'accord-cadre de convergence de l'indemnisation des petits déplacements signé par les partenaires sociaux le 2 février 2017, prévoyant la convergence au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Occitanie se sont réunies le 28 février 2017 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Occitanie, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

#### Indemnités de repas et de transports

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 9,66 € ;
- indemnités de transport et de trajet :

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	2,10	Zone 1A	1,59
Zone 1B	2,20	Zone 1B	1,59
Zone 2	4,32	Zone 2	2,82
Zone 3	6,78	Zone 3	3,87
Zone 4	9,45	Zone 4	5,03
Zone 5	12,03	Zone 5	6,19

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne, pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 10,06 € ;
- indemnités de transport et de trajet :

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	1,50	Zone 1A	1,10
Zone 1B	2,83	Zone 1B	1,86
Zone 2	5,70	Zone 2	3,96
Zone 3	8,50	Zone 3	5,05
Zone 4	11,28	Zone 4	6,70
Zone 5	14,30	Zone 5	8,51

#### Article 2

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé de travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

#### Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(OCCITANIE)

NOR : ASET1750375M  
IDCC : 1596

Entre  
SCOP BTP Sud-Ouest  
FFB Occitanie  
CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
BATIMAT-TP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 28 février 2017 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment dans la région Occitanie à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions avec un objectif de convergence au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément à l'accord de convergence signé par les partenaires sociaux de la région Occitanie le 2 février 2017.

### **Article 2**

Pour la région Occitanie les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaire)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 480,30	9,76
– position 2	170	1 500,02	9,89
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 587,98	10,47
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 747,24	11,52
– position 2	230	1 885,26	12,43
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 029,34	13,38
– position 2	270	2 173,43	14,33

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaire)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 480,30	9,76
– position 2	170	1 506,08	9,93
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 595,57	10,52
Niveau III			

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaire)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 747,24	11,52
– position 2	230	1 873,12	12,35
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 995,98	13,16
– position 2	270	2 118,83	13,97

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

### **Article 4**

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

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1596. – Ouvriers**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017**

**(OCCITANIE)**

NOR : ASET1750376M

IDCC : 1596

Entre

SCOP BTP Sud-Ouest

FFB Occitanie

CAPEB Occitanie

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

BATIMAT-TP CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés.

En application de l'accord-cadre de convergence de l'indemnisation des petits déplacements signé par les partenaires sociaux le 2 février 2017, prévoyant la convergence au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Occitanie se sont réunies le 28 février 2017 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Occitanie, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

#### **Indemnités de repas et de transports**

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 9,66 € ;
- indemnités de transport et de trajet.

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	2,10	Zone 1A	1,59
Zone 1B	2,20	Zone 1B	1,59
Zone 2	4,32	Zone 2	2,82
Zone 3	6,78	Zone 3	3,87
Zone 4	9,45	Zone 4	5,03
Zone 5	12,03	Zone 5	6,19

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne, pour les entreprises le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

- indemnité de repas : 10,06 € ;
- indemnités de transport et de trajet.

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone 1A	1,50	Zone 1A	1,10
Zone 1B	2,83	Zone 1B	1,86
Zone 2	5,70	Zone 2	3,96
Zone 3	8,50	Zone 3	5,05
Zone 4	11,28	Zone 4	6,70
Zone 5	14,30	Zone 5	8,51

## Article 2

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé de travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

## Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

---

ACCORD DU 2 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017

NOR : ASET1750372M  
IDCC : 573

---

Entre  
UCAPLAST  
VCI  
FEDA  
FEDIN  
SNGFGBT  
UNCGFL  
FGME  
PRS  
FNCPLA  
FND  
FNGFP  
UPCP  
FENSCOPA  
CGI  
SNDGP  
FNAS

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
FGTA FO  
FS CFDT  
CFE CGC Agricole

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

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

### *Minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> mars 2017*

(En euros.)

NIVEAU	COEF	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 <sup>er</sup> mars 2015	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 <sup>er</sup> mars 2017
1.1	1,006	1 460,50	1 485,00
1.2	1,006	1 469,26	1 493,91
1.3	1,006	1 478,08	1 502,87
2.1	1,006	1 486,95	1 511,89
2.2	1,006	1 495,87	1 520,96
2.3	1,006	1 504,84	1 530,09
3.1	1,006	1 513,87	1 539,27
3.2	1,006	1 522,96	1 548,50
3.3	1,006	1 532,09	1 557,79
4.1	1,006	1 541,29	1 567,14
4.2	1,006	1 550,53	1 576,54
4.3		1 559,84	1 586,00
5.1	1,038	1 565,70	1 592,00
5.2	1,038	1 624,41	1 651,70
5.3	1,038	1 685,33	1 713,64
6.1	1,038	1 748,53	1 777,90
6.2	1,038	1 814,10	1 844,57
6.3		1 882,13	1 913,74
Minima annuels			
7.1	1,05	24 382,08	24 796,00
7.2	1,05	25 601,18	26 035,80
7.3	1,157	26 881,24	27 337,59
8.1	1,1	31 109,66	31 637,79
8.2	1,1	34 220,63	34 801,57
8.3	1,1	37 642,69	38 281,73
9.1	1,1	41 406,96	42 109,90
9.2	1,15	45 547,66	46 320,89
10.1	1,2	52 379,81	53 269,03
10.2		62 855,77	63 922,83

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

## **Article 2**

### *Clause de revoyure*

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

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

Fait le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

AVENANT N° 2 DU 21 FÉVRIER 2017  
À L'ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2011 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750382M

IDCC : 1404

---

Entre

SEDIMA

DLR

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 14 septembre 2011, les signataires ont adopté des dispositions relatives au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

Compte tenu de l'augmentation du champ de la négociation collective de branche, une contribution annuelle calculée sur la masse salariale a été constituée à la charge des entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

La loi du 5 mars 2014 ayant institué une contribution à la charge des entreprises, les partenaires sociaux ont entendu confirmer que les deux contributions se cumulaient, n'étant pas de même nature.

En conséquence ils conviennent ce qui suit :

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

Le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord du 14 septembre 2011 est supprimé.

Les parties signataires décident de remplacer cette rédaction par :

« Cette contribution est distincte de celle prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. »

### **Article 2**

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

---

AVENANT N° 3 DU 21 FÉVRIER 2017

À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750383M

IDCC : 1404

---

Entre

SEDIMA

DLR

FNAR

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux dans le cadre de l'examen des questions liées aux dépenses de formation ont été saisis par l'OPCA de la question de la prise en charge des frais de déplacement des jurés d'examen de certificats de qualification professionnelle (CQP) inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est décidé ce qui suit :

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

Il est créé dans l'accord collectif du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle un article 2.7 et un article 3.5, tous deux intitulés « Jury d'examen » et ainsi rédigés : « Les dépenses afférentes à la participation des jurés à un jury de CQP de la branche inscrit au RNCP sont imputées par l'OPCA sur le budget de la professionnalisation. »

## Article 2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par la convention collective.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Haute-Savoie)  
(16 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

**ACCORD DU 15 MARS 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750380M

IDCC : 836

Entre

CSM 74

D'une part, et

CFTC métallurgie 74

FO métallurgie 74

CFE-CGC métallurgie 74

CFDT métallurgie 74

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (REGA)*

Le présent accord institue à partir de l'année 2017, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2017, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.



## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,81 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,55 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « Ouvriers ».

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 15 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties (REGA) à partir de l'année 2017

Horaire légal de travail : 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ATAM (*)	OUVRIERS	AGENT DE MAÎTRISE
V	3	395	30973		32042
	3	365	28633		29621
	2	335	26292		27199
	1	305	24002		24830
IV	3	285	22688	22688	23471
	2	270	21610	21610	
	1	255	20695	20695	21409
III	3	240	19862	19862	20547
	2	225	19200		
	1	215	18830	18830	19480
II	3	190	18193	18193	
	2	180	18069		
	1	170	17947	17947	
I	3	155	17874	17874	
	2	145	17848	17848	
	1	140	17838	17838	
(*) Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE  
(Loir-et-Cher)**

---

**ACCORD DU 10 MARS 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750365M

IDCC : 2579

Entre

UIMM Val de Loire

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

**I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)**

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

*Définition et bénéficiaires*

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Article 2

### *Référence horaire et abattement*

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures par mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

## Article 3

### *Adaptation à l'horaire de l'entreprise*

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minoration pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

## Article 4

### *Formule de Calcul*

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

## Article 5

### *Sommes à prendre en considération*

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;

- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l'article 19 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

## Article 6

### *Modalité de calcul en cas d'absence*

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## Article 7

### *Modalité de calcul en cas de changement de classification*

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

## Article 8

### *Vérification*

S'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

### Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

## Article 9

### *Montant*

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2017 s'établit comme suit :

RAG – année 2017 (base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
I	1	O1	140	17929
	2	O2	145	18031
	3	O3	155	18099

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
II	1	P1	170	18290
	2		180	18401
	3	P2	190	18984
III	1	P3/AM1	215	19163
	2		225	19230
	3	TA1/AM2	240	21240
IV	1	TA2/AM3	255	22048
	2	TA3	270	22752
	3	TA4/AM4	285	24684
V	1	AM5	305	26477
	2	AM6	335	29129
	3	AM7	365	31675
Accord national 25 janvier 1990			395	34347

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

La valeur du point est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017 à 5,50 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017 à 7,58 €.

## III. – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 8 avril 2014, relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 24 à l'annexe ID-2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

## DÉPÔT

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 10 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,50 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2017.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE (sauf atelier)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIER (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	770				O1	809
	2	145	798				O2	837
	3	155	853				O3	895
II	1	170	935				P1	982
	2	180	990					
	3	190	1 045				P2	1 097
III	1	215	1 183	AM1	1 183	1 265	P3	1 242
	2	225	1 238					
	3	240	1 320	AM2	1 320	1 412	TA1	1 386
IV	1	255	1 403	AM3	1 403	1 501	TA2	1 473
	2	270	1 485				TA3	1 559
	3	285	1 568	AM4	1 568	1 677	TA4	1 646
V	1	305	1 678	AM5	1 678	1 795		
	2	335	1 843	AM6	1 843	1 971		
	3	365	2 008	AM7	2 008	2 148		
	3	395	2 173	AM7	2 173	2 325		



## Barème des primes mensuelles d'ancienneté Loir-et-Cher

*Administratifs techniciens agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

Valeur du point : 5,50 euros.

Base 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2017.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	770	23,10	30,80	38,50	46,20	53,90	61,60	69,30	77,00	84,70	92,40	100,10	107,80	115,50
	2	145	798	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70
	3	155	853	25,59	34,12	42,65	51,18	59,71	68,24	76,77	85,30	93,83	102,36	110,89	119,42	127,95
II	1	170	935	28,05	37,40	46,75	56,10	65,45	74,80	84,15	93,50	102,85	112,20	121,55	130,90	140,25
	2	180	990	29,70	39,60	49,50	59,40	69,30	79,20	89,10	99,00	108,90	118,80	128,70	138,60	148,50
	3	190	1045	31,35	41,80	52,25	62,70	73,15	83,60	94,05	104,50	114,95	125,40	135,85	146,30	156,75
III	1	215	1183	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,13	141,96	153,79	165,62	177,45
	2	225	1238	37,14	49,52	61,90	74,28	86,66	99,04	111,42	123,80	136,18	148,56	160,94	173,32	185,70
	3	240	1320	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,20	158,40	171,60	184,80	198,00
IV	1	255	1403	42,09	56,12	70,15	84,18	98,21	112,24	126,27	140,30	154,33	168,36	182,39	196,42	210,45
	2	270	1485	44,55	59,40	74,25	89,10	103,95	118,80	133,65	148,50	163,35	178,20	193,05	207,90	222,75
	3	285	1568	47,04	62,72	78,40	94,08	109,76	125,44	141,12	156,80	172,48	188,16	203,84	219,52	235,20

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 678	50,34	67,12	83,90	100,68	117,46	134,24	151,02	167,80	184,58	201,36	218,14	234,92	251,70
	2	335	1 843	55,29	73,72	92,15	110,58	129,01	147,44	165,87	184,30	202,73	221,16	239,59	258,02	276,45
	3	365	2 008	60,24	80,32	100,40	120,48	140,56	160,64	180,72	200,80	220,88	240,96	261,04	281,12	301,20
	3	395	2 173	65,19	86,92	108,65	130,38	152,11	173,84	195,57	217,30	239,03	260,76	282,49	304,22	325,95

Ouvriers

Valeur du point : 5,50 euros + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2017.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	O1 1	140	809	24,27	32,36	40,45	48,54	56,63	64,72	72,81	80,90	88,99	97,08	105,17	113,26	121,35
	O2 2	145	837	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
	O3 3	155	895	26,85	35,80	44,75	53,70	62,65	71,60	80,55	89,50	98,45	107,40	116,35	125,30	134,25
II	P1 1	170	982	29,46	39,28	49,10	58,92	68,74	78,56	88,38	98,20	108,02	117,84	127,66	137,48	147,30
	P2 3	190	1 097	32,91	43,88	54,85	65,82	76,79	87,76	98,73	109,70	120,67	131,64	142,61	153,58	164,55
III	P3 1	215	1 242	37,26	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
	TA1 3	240	1 386	41,58	55,44	69,30	83,16	97,02	110,88	124,74	138,60	152,46	166,32	180,18	194,04	207,90

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
IV	TA2 1	255	1 473	44,19	58,92	73,65	88,38	103,11	117,84	132,57	147,30	162,03	176,76	191,49	206,22	220,95
	TA3 2	270	1 559	46,77	62,36	77,95	93,54	109,13	124,72	140,31	155,90	171,49	187,08	202,67	218,26	233,85
	TA4 3	285	1 646	49,38	65,84	82,30	98,76	115,22	131,68	148,14	164,60	181,06	197,52	213,98	230,44	246,90

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 5,50 euros + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2017.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	AM1 1	215	1 265	37,95	50,60	63,25	75,90	88,55	101,20	113,85	126,50	139,15	151,80	164,45	177,10	189,75
	AM2 3	240	1 412	42,36	56,48	70,60	84,72	98,84	112,96	127,08	141,20	155,32	169,44	183,56	197,68	211,80
IV	AM3 1	255	1 501	45,03	60,04	75,05	90,06	105,07	120,08	135,09	150,10	165,11	180,12	195,13	210,14	225,15
	AM4 3	285	1 677	50,31	67,08	83,85	100,62	117,39	134,16	150,93	167,70	184,47	201,24	218,01	234,78	251,55
V	AM5 1	305	1 795	53,85	71,8	89,75	107,7	125,65	143,60	161,55	179,50	197,45	215,40	233,35	251,30	269,25
	AM6 2	335	1 971	59,13	78,84	98,55	118,26	137,97	157,68	177,39	197,10	216,81	236,52	256,23	275,94	295,65
	AM7 3	365	2 148	64,44	85,92	107,40	128,88	150,36	171,84	193,32	214,80	236,28	257,76	279,24	300,72	322,20
	AM7 3	395	2 325	69,75	93,00	116,25	139,50	162,75	186,00	209,25	232,50	255,75	279,00	302,25	325,50	348,75

**Convention collective régionale**

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Midi-Pyrénées)  
(21 février 1980)**

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,  
*Journal officiel* du 22 juillet 1987)

---

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS  
POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750384M  
IDCC : 1059

---

Entre

UIMM Midi-Pyrénées

D'une part, et

CFDT

CFTC

USM FO

SIPEM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

**Article 2**

Ces taux sont établis à partir de l'année 2017.

**Article 3**

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

**Article 4**

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2017.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

#### **Article 5**

##### *Égalité professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 6**

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

#### **Article 7**

##### *Clause de revoyure*

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2017.

#### **Article 8**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

#### **Article 9**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2017

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	17 764
	2	145	17 818
	3	155	17 896
II	1	170	18 282
	2	180	18 544
	3	190	18 832
III	1	215	19 411
	2	225	19 798
	3	240	20 441
IV	1	255	21 102
	2	270	21 852
	3	285	22 813
V	1	305	24 124
	2	335	26 457
	3	365	28 997
		395	31 890

**Convention collective régionale**

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Midi-Pyrénées)  
(21 février 1980)**

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,  
*Journal officiel* du 22 juillet 1987)

---

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2017**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES

AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017

NOR : ASET1750385M

IDCC : 1059

---

Entre

UIMM Midi-Pyrénées

D'une part, et

CFDT

CFTC

USM FO

SIPEM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 22 février 2016 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

**Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,671 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

**Article 3**

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

#### **Article 4**

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 6,35 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

#### **Article 5**

À compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 est fixée à 50 €.

Conformément à l'article L. 3123-5, alinéa 3 du code du travail, cette prime est due au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

#### **Article 6**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

#### **Article 7**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2017

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,671 €.

*Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
				Majoration 5 % <sup>(1)</sup>		Majoration 7 % <sup>(1)</sup>		Majoration 8 % <sup>(2)</sup>
I	1	140	654	O 1	687			
	2	145	677	O 2	711			
	3	155	724	O 3	760			
II	1	170	794	P 1	834			
	2	180	841					
	3	190	887	P 2	932			
III	1	215	1004	P 3	1054	AM1	1075	1085
	2	225	1051					
	3	240	1121	T A	1177	AM2	1200	1211
IV	1	255	1191	T A	1251	AM3	1274	1286
	2	270	1261	T A	1324			
	3	285	1331	T A	1398	AM4	1424	1438
V	1	305	1425			AM5	1524	1539
	2	335	1565			AM6	1674	1690
	3	365	1705			AM7	1824	1841
		395	1845				1974	1993

(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980.

(2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.

**Convention collective**

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

---

**ACCORD DU 2 MARS 2017**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750367M

IDCC : 1164

---

Entre

UIMM Vimeu

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2017, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2017

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 764
145	17 796
155	17 850
170	17 934
180	17 934
190	18 112
215	18 593
225	18 947
240	19 982
255	21 107
270	22 193
285	23 191
305	24 715
335	27 105
365	29 485
395	31 889

**Convention collective**

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

---

ACCORD DU 2 MARS 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750368M

IDCC : 1164

---

Entre

UIMM Vimeu

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 à 5,69 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

Barème, base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,69 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCH.	COEF.		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT maîtrise d'atelier
V	4	395			2 248	2 248	2 405
	3	365	AM 7		2 077	2 077	2 222
	2	335	AM 6		1 906	1 906	2 040
	1	305	AM 5		1 735	1 735	1 857
IV	3	285	TA4/AM 4	1 703	1 622	1 622	1 735
	2	270	TA3	1 613	1 536		
	1	255	TA2/AM 3	1 523	1 451	1 451	1 553
III	3	240	AM 2	1 434	1 366	1 366	1 461
	2	225			1 280		
	1	215	P3/AM 1	1 285	1 223	1 223	1 309
II	3	190	P2	1 135	1 081		
	2	180			1 024		
	1	170	P1	1 016	967		
I	3	155	03	926	882		
	2	145	02	866	825		
	1	140	01	836	797		

Brochure n° 3315

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE**

---

AVENANT DU 28 FÉVRIER 2017

RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE,  
DES SALAIRES ET DES PRIMES

NOR : ASET1750381M

IDCC : 2344

---

Entre

GESIM

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 2, 14 et 28 février 2017 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie, notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité unique de restauration et indemnité pour frais de transport personnels.

Sur ces différents thèmes, les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

MODIFICATION DES CLAUSES COMMUNES

Article 16

*Formation économique, sociale et syndicale*

Le premier alinéa de l'article 16 est modifié en ce sens :

« Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale bénéficient de congés dans les conditions définies aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 et R. 2145-3 à R. 2145-8 du code du travail. »



Article 2

*Recrutement*

Le cinquième alinéa de l'article 2 est modifié en ce sens :

« Conformément à la loi, le nouveau salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Lors de cette visite, tout travailleur handicapé ou qui se déclare titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail. Par ailleurs, toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de cette visite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Pour les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention est effectuée préalablement à leur affectation sur le poste. En ce qui concerne le salarié soumis à un suivi individuel renforcé de son état de santé, en application des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail, il bénéficiera d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. »

Article 9

*Suppression d'emploi*

Au premier alinéa de l'article 9 de l'avenant « Mensuels » la référence à « l'accord national du 12 juin 1987 modifié, annexé à la présente convention » est remplacée par la référence à « l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

Le troisième alinéa de l'article 9, portant sur l'ordre des licenciements, est supprimé.

Article 11

*Indemnité de licenciement*

À l'alinéa 4 de l'article 11 la référence « des articles L. 3123-10 à L. 3123-13 » est remplacée par « de l'article L. 3123-5 ».

Le dernier alinéa de l'article 11 est supprimé.

Article 13

*Libertés individuelles et non-discrimination*

Le premier alinéa de l'article 13 est complété en ce sens :

« Les employeurs, les organisations syndicales et les salariés s'engagent dans le cadre des dispositions légales en vigueur à ne pas prendre en considération, dans tous les actes de la vie professionnelle y compris la participation à une grève, l'origine, le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités et appartenances syndicales, ou mutualistes, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Article 14

*Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes*

Au deuxième alinéa de l'article 14 la référence « des articles L. 2242-1 à L. 2242-5 » est remplacée par « des articles L. 2242-1 à L. 2242-10 ».

## Article 18

### *Handicap*

Au troisième alinéa de l'article 18 la référence « des articles L. 2242-13 et L. 2242-14 » est remplacée par « des articles L. 2242-8 et L. 2242-11 ».

## Article 35

### *Astreintes*

Le premier alinéa de l'article 35 est modifié en ce sens :

« Conformément à l'article L. 3121-9 du code du travail, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention étant considérée comme un travail effectif. »

Le dernier alinéa de l'article 35 est supprimé.

## Article 42

### *Période de prise des congés légaux et fixation des dates des congés légaux et conventionnels*

À la deuxième ligne du quatrième alinéa de l'article 42, « des délégués du personnel » est remplacé par « du comité d'entreprise ».

## Article 47

### *Congés pour événements familiaux et congés de naissance*

Le premier alinéa de l'article 47 est modifié en ce sens :

« Sous réserve de droits à congés plus favorables prévus par la loi, le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de l'ensemble des événements familiaux énumérés au présent article, et sur justification, à une autorisation d'absence rémunérée. »

ACTUALISATION DES BARÈMES ANNUELS GARANTIS, PRIME DE VACANCES, PRIME D'ANCIENNETÉ,  
INDEMNITÉ UNIQUE DE RESTAURATION ET INDEMNITÉ DE TRANSPORTS PERSONNELS

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

### *Barèmes annuels garantis (BAG)*

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2017, par les valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BAG
I	140	—	17829
	145	—	17829
	155	—	17829
II	170	—	17900
	180	—	18152
	190	—	18542

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BAG
III	215	–	19235
	225	–	19589
	240	–	20109
IV	255	60	20584
	270	68	21580
	285	76	22568
V	305	80	24157
	335	86	26420
	365	92	28458
	395	100	30518

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est maintenue à sa valeur en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, soit 4,65 €.

## Article 3

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2017, est porté à 810 € maximum. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

## Article 4

### *Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail*

Le montant de l'indemnité unique de restauration est fixé à 4,55 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

## Article 5

### *Prise en charge des frais de transport personnels*

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe IV sont maintenues à leurs valeurs en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

## Article 6

### *Dépôt*

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2017  
RELATIF AU CONTENU ET AUX CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ  
DES CONDUCTEURS AFFECTÉS AUX SERVICES LIBREMENT ORGANISÉS (SLO)

NOR : ASET1750379M  
IDCC : 16

---

Entre  
UNOSTRA  
FNTV

D'une part, et

FGTE CFDT  
SNATT CFE-CGC  
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques portant création des services librement organisés ;

Considérant le développement de ces services au sein des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs ;

Considérant certaines spécificités propres à l'exécution des services librement organisés au regard des services habituellement réalisés par les conducteurs.

Les partenaires sociaux ont souhaité définir et encadrer l'activité ainsi qu'améliorer les conditions de travail des conducteurs affectés aux services librement organisés. Ils soulignent par ailleurs la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la valorisation et l'encouragement des femmes à s'orienter notamment vers les services librement organisés.

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

*Champ d'application*

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

- transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
- autres transports routiers de voyageurs (4939B).

## Article 2

### *Définition des services librement organisés (SLO)*

Conformément aux articles R. 3111-38 et R. 3111-39 du code des transports, les services routiers librement organisés assurent, sous la forme de services réguliers routiers interurbains qui ne sont pas des services publics, des liaisons routières intérieures soumises ou non soumises à régulation.

Ces liaisons peuvent être des liaisons routières intérieures ayant pour origine et pour destination des arrêts de services réguliers de transport international de voyageurs.

Les services routiers librement organisés sont exécutés au moyen de véhicules de catégorie M2 ou M3 au sens des 1.2 et 1.3 de l'article R. 311-1 du code de la route, qui répondent aux caractéristiques fixées pour l'application de l'article L. 1112-3 du code des transports ainsi qu'à celles fixées en application de l'article L. 224-6 du code de l'environnement et de l'article L. 317-9 du code de la route.

Les services routiers librement organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

## Article 3

### *Emploi de conducteur affecté aux services librement organisés (SLO)*

#### 3.1. Création d'un nouvel emploi

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 – personnel roulant « voyageurs », il est créé un emploi 9 *bis* de conducteur « SLO » – coefficient 142V (groupe 9).

#### 3.2. Définition de l'emploi de conducteur « SLO »

Les conducteurs, dont l'emploi est défini ci-après, remplissent naturellement les conditions pour exercer les emplois de conducteurs des coefficients inférieurs de la nomenclature des emplois dans le transport routier de voyageurs.

L'emploi de conducteur affecté à titre principal à un service librement organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 du présent accord se caractérise par les conditions suivantes :

##### 1. Affectation à titre principal à un service librement organisé (SLO)

Sur une année civile, le conducteur doit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services librement organisés.

##### 2. Compétences requises

Le conducteur SLO remplit en outre les conditions suivantes :

- a, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée ;
- fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attention courtoise, participe au chargement et déchargement des bagages ;
- maîtrise, après formation appropriée, toutes les formalités d'encaissement et de validation des titres de transport ;
- connaît le véhicule et le fonctionnement de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/audio, géolocalisation, informatique embarquée, équipements de sécurité, équipements pour personne à mobilité réduite...) ;
- possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- participe à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise notamment par une présentation de la ligne et de ses services ;
- respecte en toutes circonstances les recommandations de son entreprise en termes d'attitude commerciale ;

- maintient tout au long de la prestation la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dispose de l'équipement approprié pour cela ;
- assure, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule ou fournit toute précision sur la survenance de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la continuité du voyage, en lien avec sa hiérarchie ;
- assure le transport de personnes dans des conditions de sécurité, de confort et d'information correspondant aux engagements contractuels de son entreprise et à la réglementation routière en vigueur.

#### **Article 4**

##### *Rémunération*

Le taux horaire conventionnel à l'embauche de rémunération du conducteur « SLO » est fixé à 10,35 € brut, soit un écart constant de 1 % par rapport au coefficient 140V.

Lorsqu'un conducteur, non soumis au statut de conducteur « SLO » tel que défini à l'article 3.2 « Définition de l'emploi de conducteur SLO » du présent accord, exécute un service librement organisé, il bénéficie pour chaque journée ou fraction de journée considérée d'une indemnité complémentaire correspondant à l'éventuelle différence entre son taux horaire et le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur « SLO ».

#### **Article 5**

##### *Repos hebdomadaire*

Chaque conducteur « SLO » bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1<sup>er</sup> Mai, par an fixé à 25. Ce seuil peut être réduit à 21, sous réserve d'une majoration de 25 % de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jour férié supplémentaire travaillé du fait de cette réduction. En deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jour férié supplémentaire travaillé, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

#### **Article 6**

##### *Dispositions relatives aux « découcher » lors de services librement organisés « SLO »*

##### **6.1. Prime de « découcher »**

Une prime de « découcher » est allouée par nuitée passée hors du domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé à 6 € brut.

Cette prime se substitue à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette dernière continue de s'appliquer sans possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

##### **6.2. Hébergement et restauration**

Les conducteurs affectés à des « SLO » devront bénéficier d'un hébergement dans un établissement de type hôtelier ou similaire sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privés.

Ils devront bénéficier, dans la mesure du possible, de repas chauds.

#### **Article 7**

##### *Caisse*

L'entreprise remet au conducteur le matériel ainsi que les fonds nécessaires à l'activité de vente de titres de transport.

## **Article 8**

### *Formation des conducteurs « SLO »*

#### **8.1. Formations obligatoires**

Au-delà de la possession du permis D et des formations initiales minimales et continues obligatoires (FIMO et FCO), le conducteur « SLO » devra bénéficier, tous les 3 ans et sur une durée consécutive ou non de 3 jours, de formations complémentaires et spécifiques dans les domaines suivants :

- formation commerciale liée à l'accueil du public et à la connaissance du réseau ;
- formation à la sécurité (hypovigilance, utilisation des équipements de sécurité, procédures d'évacuation d'urgence...);
- formation sur la maîtrise des outils embarqués et équipements pour personne à mobilité réduite.

Ces formations pourront être réalisées en interne.

D'une manière générale et compte tenu des compétences requises, le conducteur « SLO » se verra proposer par l'entreprise toute formation lui permettant d'acquérir les compétences initiales ou complémentaires prescrites par le poste.

#### **8.2. Évolution de carrière**

Afin de permettre aux conducteurs « SLO » de poursuivre leur carrière professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la formation de ces conducteurs y compris au moyen de l'entretien professionnel et du bilan de compétences tels que définis par les dispositions en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises pourront encourager leurs salariés à recourir au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – particulièrement adaptée pour cette catégorie de personnel – notamment pour ce qui concerne le titre professionnel de conducteur routier interurbain de voyageurs et/ou dans la perspective d'une évolution de carrière vers un emploi de catégorie supérieure.

Les entreprises pourront également envisager les conditions du développement de la fonction tutorale.

## **Article 9**

### *Garantie d'emploi*

Dans le cas spécifique de la sous-traitance visé par l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi, les entreprises exécutant des SLO sont soumises à la garantie d'emploi prévue par cet accord.

## **Article 10**

### *Sécurité*

À l'occasion de chaque voyage sur un service librement organisé, le conducteur devra s'assurer de l'information des passagers quant aux divers éléments de sécurité du véhicule (obligation du port de la ceinture, signalisation des issues de secours, présence de la boîte à pharmacie...).

Le conducteur devra être en mesure de vérifier et/ou de s'assurer de la présence et du fonctionnement des divers équipements de sécurité présents dans le véhicule.

## **Article 11**

### *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

## **Article 12**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de sa signature.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2017.

(Suivent les signatures.)



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

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/16

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA (Eure [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 2 du 11 décembre 2015 à l'accord du 9 juillet 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés non cadres .....	80
<b>Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA (Eure [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 3 du 23 juin 2016 à l'accord du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire prévoyance des salariés non cadres .....	92

Accord professionnel

**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ  
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DES ENTREPRISES  
ET EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DES EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET DES CUMA  
(Eure)  
(9 juillet 2009)**

AVENANT N° 2 DU 11 DÉCEMBRE 2015  
À L'ACCORD DU 9 JUILLET 2009 INSTAURANT UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE  
FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES  
NOR : AGRS1797072M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure

Fédération des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Eure

D'une part, et

Syndicat des salariés de la production agricole CFDT (section de l'Eure)

CFTC-Agri (section de l'Eure)

Union départementale des syndicats ouvriers confédérés CGT-FO (section de l'Eure)

SCEA CFE-CGC

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la volonté des organisations syndicales et professionnelles d'instituer des garanties collectives poursuivant un objectif social et caractérisées par la mise en œuvre du principe de solidarité et comprenant notamment à cette fin des prestations à caractère non directement contributif ;

- de l’obligation de se conformer aux nouvelles dispositions réglementaires et de respecter la couverture minimale de garantie dite « panier de soins ANI » telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d’assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l’article L. 911-7 du code de la sécurité sociale; de l’obligation de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables » en application des dispositions de l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 sur le contenu des contrats complémentaire santé « responsables » bénéficiant d’aides fiscales et sociales et de sa circulaire d’application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015,

et afin de prendre en compte les nouvelles dispositions issues de l’avenant n° 4 à l’accord national du 10 juin 2008, les modifications qui suivent sont apportées au régime d’assurance complémentaire santé instauré par l’accord départemental du 9 juillet 2009 :

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

Le texte du 1<sup>er</sup> alinéa de l’article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les dispositions du présent accord s’appliquent :

- à l’ensemble du personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 ni de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l’AGIRC;
- ayant 3 mois d’ancienneté continue et plus dans l’entreprise;
- et relevant du champ d’application du présent accord.

La condition d’ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d’ancienneté. »

### **Article 2**

Le texte du paragraphe « Dispenses d’affiliation » de l’article 3 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

#### **« Dispense d’affiliation des salariés**

Ont par ailleurs, la possibilité de solliciter une dispense d’affiliation, les salariés se trouvant dans l’un des cas ci-dessous :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garantie;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de la justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties;
- les salariés bénéficiaires de l’aide à l’acquisition d’une Complémentaire santé visée à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel;

- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu’ayants droit, d’une couverture collective relevant de l’un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :
- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi la dispense d’adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.) ;
- régime local d’Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

#### Cas particulier. – Salarié à employeurs multiples

Dans le cas d’un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d’application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l’organisme assureur mettant en œuvre la couverture complémentaire santé. Il s’agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d’ancienneté requise pour bénéficier des garanties du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et les salariés concernés.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture complémentaire santé ne pourra être considéré comme respecté qu’à la condition que le salarié se dispense d’adhérer, conformément aux modalités décrites ci-avant, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l’acquisition de la condition d’ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

#### Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l’être en tant qu’ayant droit.

Au jour de l’entrée en vigueur du présent avenant, les nouveaux salariés concernés doivent faire leur demande d’exclusion par écrit adressée à l’employeur avant la fin du premier mois d’application de l’avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l’entrée en vigueur de l’avenant, la demande d’exclusion doit être faite par écrit à l’employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l’obtention de la condition de 3 mois d’ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d’adhésion facultative, il doit en informer l’employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d’en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l’assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d’exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l’employeur. »

### Article 3

Le texte de l'article 5 « Garanties » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

#### « Article 5

#### *Garanties*

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations du régime ainsi que les obligations du contrat responsable, et celles relatives à la complémentaire santé minimale, sont présentés dans les annexes jointes au présent avenant. »

### Article 4

Le texte du paragraphe Définition des ayants droit du salarié de l'annexe II « Les offres à adhésion individuelles et facultatives » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

#### « Définition des ayants droit

Sont considérés comme ayants droit :

- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du participant à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur ;
- le conjoint : le conjoint du participant non séparé de corps judiciairement, ni divorcé, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : la personne vivant en concubinage avec le participant, exerçant ou non une activité professionnelle, dans la mesure où :
  - le participant et le concubin partagent le même domicile et sont libres de tout autre lien de même nature (c'est-à-dire que chacun est célibataire, veuf, divorcé et n'est pas engagé dans les liens d'un pacte civil de solidarité – Pacs avec une autre personne) ;
  - une déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et indiquant le numéro de sécurité sociale du participant ou de chacun des intéressés est adressée à l'assureur.

En cas de concubins multiples, seul le concubin qui justifiera de la qualité d'ayant droit au regard du régime de protection sociale de base en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-14 du code de la sécurité sociale, à défaut, le plus âgé sera retenu <sup>(1)</sup>.

En cas de mariage ou de remariage du participant ou de concubin d'un Pacs par celui-ci, cette disposition devient caduque de plein droit.

- l'enfant à charge : l'enfant du participant, de son conjoint, partenaire ou concubin :
  - âgé de moins de 21 ans et bénéficiant du régime obligatoire de protection sociale du chef du participant, de son conjoint, partenaire ou concubin ;
  - âgé de moins de 28 ans, poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU). L'enfant est considéré à charge tant qu'il remplit les conditions énumérées ci-dessus, même s'il exerce temporairement (emploi saisonnier...) ou accessoirement (petit travail d'appoint...) une activité professionnelle, sous réserve qu'il justifie de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de cette activité ;

---

(1) Cette phrase est exclue du champ de l'extension.

- âgé de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'il justifie de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de son activité salariée ;
- quel que soit son âge, s'il est atteint d'une infirmité telle qu'il ne peut se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoit l'allocation prévue par la législation en vigueur en faveur des adultes handicapés. Le handicapé qui remplit les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auquel celle-ci n'est pas versée en raison de son niveau de ressources peut être garanti ;
- le partenaire : le cocontractant d'un Pacs. Un pacte civil de solidarité est un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune (art. 515-1 du code civil) ;
- ainsi que les enfants du participant nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès. »

### **Article 5**

Les modifications suivantes sont apportées au paragraphe 1 « Taux et répartition de la cotisation "Isolé" » obligatoire, de l'article 7.1 « Montant de la cotisation » :

- « La cotisation "Isolé" obligatoire est répartie comme suit :
- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié. »

### **Article 6**

Les dispositions de l'article 7 « Cotisations » sont complétées par le paragraphe 7.3 suivant :

#### **« 7.3 Dispositifs de prévention et d'action sociale**

Afin de permettre la mise en place du dispositif de prévention et d'action sociale répondant au principe de solidarité, au titre du dispositif d'assurance Complémentaire santé, au moins 1 % de la couverture Complémentaire santé sera affecté au financement de ces mesures, lesquelles doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques 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 maladies professionnelles 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 entreprises 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 à l'article 11 "Suspension du contrat de travail". »

### **Article 7**

Le texte de l'article 11 « Suspension du contrat de travail » est abrogé et remplacé par le texte suivant :

#### **« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée**

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans verse-

ment de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

#### Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

### Article 8

#### *Entrée en vigueur. – Extension*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord départemental du 9 juillet 2009.

Fait à Guichainville, le 11 décembre 2015

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### TABLEAU DES GARANTIES

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire. Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'institution ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR). Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites, médecins généralistes, spécialistes	
- adhérent au CAS	TM + 70% BR
- non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM + 50 % BR
Actes de spécialités	
- médecin adhérent au CAS	TM + 70% BR
- médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM + 50 % BR
Auxiliaire médicaux	TM+ 60 % BR
Sages-femmes	TM + 70 % BR
Analyses, examens de laboratoire	TM+ 60 % BR
Cure thermale pris en charge par le RO/	
- (honoraires et traitements thermaux)	TM
- Indemnité par an et par personne	125 €
Radiographie, électroradiologie	
- médecin adhérent au CAS	TM + 70% BR
- médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM + 50 % BR
Actes de prévention responsable	TM
<b>Pharmacie</b>	
Pharmacie remboursée à 65% - 30% - 15 % par le RO	TM
<b>Optique</b>	
<i>Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</i>	
Verres simples <sup>(1)</sup>	230 €
Verres mixtes simple/complexe <sup>(2)</sup>	260 €
Verres mixtes simple/très complexe <sup>(3)</sup>	260 €
Verres complexes	290 €
Verres mixtes complexe/très complexe	290 €
Verres très complexes	300 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 100 €

NATURE DES RISQUES (suite)	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE (suite)
<b>Dentaire</b>	
Prothèses dentaires remboursées par le RO (et inlays core)	TM + 195 % BR
Soins dentaires <ul style="list-style-type: none"> <li>Hors inlay/onlay</li> <li>Inlay/onlay</li> </ul>	TM TM + 195 % BR
Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 200 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO par an et personne assurée,	200 €
Implantologie	200 €/ an
Parodontologie	75 €/ an
<b>Appareillage</b>	
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 60 % BR
Prothèses auditives prises en charge ou non par le RO par équipement et par personne	TM
Avec un supplément par oreille et par période de 3 ans	150 €
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>	
Frais de soins et séjour <ul style="list-style-type: none"> <li>Secteur conventionné</li> <li>Secteur non conventionné</li> </ul>	100 % FR TM + 80 % BR
Honoraires - Actes de chirurgie <ul style="list-style-type: none"> <li>Médecin adhérent au CAS</li> <li>Médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)</li> </ul>	TM + 180 % BR TM + 100 % BR
Chambre particulière	50 €/ jour

NATURE DES RISQUES (suite)	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE (suite)
Forfait hospitalier	100 % FR
Frais d'accompagnement (lit + repas)	30 €/ jour
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	TM + 65 % BR
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>	
Dépassement d'honoraires* et chambre particulière * pour les honoraires des praticiens Non CAS, dans la limite de : TM + 125 % BR <b>jusqu'au 31/12/2016</b> TM + 100 % BR <b>à partir du 01/01/2017</b>	crédit d' 1/3 PMSS <sup>(4)</sup> / bénéficiaire / maternité
<b>Prévention et santé au quotidien</b>	
Actes de prévention responsable pris en charge par le RO	100 % BR dans la limite du remboursement au titre de l'un des postes prévus ci-avant selon la nature de l'acte concerné
Vaccins, Moyens contraceptifs prescrits non pris en charge par le RO par an et par personne	50 €
Substituts nicotiniques pris en charge par le RO par an et par personne	50 €
Consultations diététiques par an et par personne	28 €
Ostéopathie - Chiropractie par séance et par personne	20 €/séance <b>limité à 2 séances par an</b>
Assistance <sup>(5)</sup>	Inclus

## ANNEXE III

### CONTRAT SOLIDAIRE ET RESPONSABLE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ MINIMALE DES SALARIÉS

---

#### Contrat solidaire et responsable

Une complémentaire santé est qualifiée de « solidaire » lorsque s'agissant d'un contrat d'assurance de groupe, l'organisme assureur ne fixe pas les cotisations en fonction de l'état de santé des individus couverts.

Une complémentaire santé est qualifiée de « responsable » lorsqu'elle répond aux conditions définies par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les textes publiés ultérieurement pour son application.

Les complémentaires santé « responsables » doivent, conformément aux dispositions prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant en annexe ci-après :

- prendre en charge l'intégralité de la participation des assurés définie au I de l'article R. 322-1 du code de la sécurité sociale (ticket modérateur) ; cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour certains frais ou actes limitativement énumérés par l'article R. 871-2 précité ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins :
  - prévoir des montants de remboursement complémentaires inférieurs lorsque le médecin n'adhère pas au contrat d'accès aux soins ;
  - et en tout état de cause, en ce qui concerne le remboursement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérant au contrat d'accès aux soins, ne pas excéder le plafond spécifique de prise en charge déterminé en application des dispositions de l'article R. 871-2 ci-annexé ;
- prendre en charge le forfait journalier des établissements hospitaliers sans limitation de durée ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des frais de lunettes (2 verres + 1 monture) au-delà de la base de remboursement retenue par les régimes obligatoires de protection sociale pour calculer leurs prestations en nature :
  - fixer le montant de leur remboursement complémentaire à l'intérieur des planchers et plafonds de garantie précisés à l'article R. 871-2 pour un équipement complet (2 verres + 1 monture), selon le degré de correction et/ou le type de verres (unifocal, multifocal ou progressif) qui composent l'équipement ;
  - à l'intérieur de ces planchers et plafonds de garanties, limiter en tout état de cause, le remboursement de la monture au montant maximum de garantie réglementairement prévu à cet effet ;
  - respecter la fréquence de prise en charge des frais de lunettes pour un équipement complet (1 monture + 2 verres) indiquée à l'article R. 871-2 ci-annexé.

En revanche, les complémentaires santé « responsables » ne remboursent pas, ainsi que prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale :

- les majorations du ticket modérateur appliquées à titre de sanction par les régimes obligatoires de protection sociale, ainsi que prévu à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'assuré social ou l'un de ses ayants droit âgé de 16 ans ou plus :
  - n'a pas choisi de médecin traitant

ou

- consulte un médecin hors parcours de soins

ou encore

- refuse de donner au(x) professionnel(s) de santé au(x)quel(s) il a recours, l'autorisation d'avoir accès à des informations contenues dans son dossier médical personnel nécessaires à la coordination des soins et/ou de le compléter ;
- tout ou partie des dépassements d'honoraires par rapport au tarif retenu par les régimes obligatoires de protection sociale pour effectuer leur remboursement, que certains médecins spécialistes sont autorisés à appliquer lorsque l'assuré social ou l'un de ses ayants droit âgés de 16 ans ou plus les consulte hors parcours de soins coordonnés et qui doivent demeurer à la charge de cet assuré social ou à celle de son ayant droit ;
- la participation forfaitaire, applicable pour chaque acte ou consultation réalisé par un médecin (à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation) ainsi que pour tout acte de biologie médicale ainsi que prévu au II de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant de cette participation forfaitaire est fixé à 1 € conformément aux dispositions de l'article R. 322-9-2 du code de la sécurité sociale.

- les franchises applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les frais de transport, ainsi que prévu au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant de cette franchise est fixé, conformément aux dispositions de l'article D. 322-5 du code de la sécurité sociale, à :

- 0,50 € par boîte de médicaments ;
- 0,50 € par acte paramédical ;
- 2 € par trajet pour les transports sanitaires.

#### Couverture complémentaire santé minimale des salariés

Une complémentaire santé satisfait à la couverture complémentaire santé minimale des salariés prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dès lors qu'elle répond à la définition de « contrat responsable » indiquée ci-dessus. Elle doit en outre, prévoir des montants de remboursement complémentaires au moins égaux aux montants minimaux mentionnés à l'article D. 911-1 du code précité.

En application de ce dernier article, la couverture complémentaire santé minimale des salariés améliore les remboursements prévus dans le cadre de la législation sur les complémentaires santé responsables par les prises en charge suivantes :

- prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques et des frais de soins d'orthopédie dentofaciale à hauteur au moins de 125 % du tarif retenu par le régime obligatoire de protection sociale pour calculer ses prestations en nature (remboursement du régime obligatoire de protection sociale compris) ;
- une prise en charge minimum plus élevée en optique pour certains frais de lunettes, fixée à :
  - 100 € pour un équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries ;
  - 150 € pour un équipement comportant un verre décrit ci-dessus et un verre simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6 ou + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries ou un verre multifocal ou progressif.

Les autres limites relatives au montant minimum des remboursements ou à la fréquence de prise en charge des frais d'optique par l'assurance maladie complémentaire, prévues par la législation sur la couverture complémentaire santé minimale des salariés sont identiques à celles prévues par la législation sur les complémentaires santé responsables.

## ANNEXE IV

### TEXTE RÉGLEMENTAIRE

#### Article R. 871-2 du code de la sécurité sociale

*(dans sa rédaction issue du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales)*

Les garanties mentionnées à l'article L. 871-1 comprennent la prise en charge :

1° De l'intégralité de la participation des assurés définie à l'article R. 322-1 (ticket modérateur). Cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour les prestations de santé mentionnées aux 6°, 7°, 10° et 14° du même article <sup>(1)</sup> ;

2° Si le contrat, le bulletin d'adhésion ou le règlement propose cette garantie, des dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5, dans la double limite de 100 % du tarif de responsabilité <sup>(2)</sup> et du montant pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins minoré d'un montant égal à 20 % du tarif de responsabilité ;

3° Si le contrat, le bulletin d'adhésion ou le règlement propose une couverture des frais exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité pour l'acquisition des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, des dépenses d'acquisition de ces dispositifs, à hauteur des minima et dans la limite des maxima fixés ci-dessous incluant la participation des assurés définie au 1° et dans les conditions suivantes :

a) Au minimum à 50 € et au maximum à 470 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries ;

b) Au minimum à 125 € et au maximum à 610 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;

c) Au minimum à 200 € et au maximum à 750 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

d) Au minimum à 125 € et au maximum à 660 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f ;

e) Au minimum à 200 € et au maximum à 800 € par équipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f ;

f) Au minimum à 200 € et au maximum à 850 € par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4 à + 4 dioptries.

---

(1) Il s'agit respectivement :

- des médicaments principalement destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et des médicaments dont le service médical rendu a été classé comme modéré ;
- des spécialités et préparations homéopathiques prises en charge par les régimes obligatoires de protection sociale ;
- des frais de soins thermaux dispensés dans un établissement thermal ;
- des médicaments dont le service médical rendu a été classé comme faible.

(2) L'article 4 du décret n° 2014-1374 précité précise :

« Par dérogation aux dispositions prévues au 2° de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du présent décret, la limite de 100 % est portée à 125 % pour les soins délivrés en 2015 et en 2016. »

Pour l'application des maxima mentionnés ci-dessus, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 €.

Cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes, aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an ;

4° Du forfait journalier des établissements hospitaliers prévu à l'article L. 174-4, sans limitation de durée.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord professionnel

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DES ENTREPRISES  
ET EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DES EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
ET DES CUMA  
(Eure)  
(9 juillet 2009)**

AVENANT N° 3 DU 23 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 9 JUILLET 2009 INSTAURANT UN RÉGIME D'ASSURANCE  
COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1797073M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure

Fédération des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Eure

D'une part, et

Syndicat des salariés de la production agricole CFDT (section de l'Eure)

CFTC-Agri (section de l'Eure)

SCEA CFE-CGC

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009.

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

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

« Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Eure ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire comme le leur

permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance".

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

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

Le présent accord constitue l'annexe III de la convention collective du 28 juin 1985 concernant les exploitations et les entreprises agricoles de l'Eure.

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

##### *Champ d'application*

Sont visés, de manière obligatoire, par le présent accord, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective du 28 juin 1985 et ses avenants ultérieurs concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de l'Eure.

#### Article 2

##### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application du présent accord dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans l'entreprise,

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. Ou précisé le titre de la convention collective des cadres de l'Eure ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

#### Article 3

##### *Garanties*

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

##### A. – Décès

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une garantie indemnité frais d'obsèques.

##### A. a) Capital décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 2 du présent accord, il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaire d'un Pacs ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 50 % du salaire brut pour le conjoint, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge.



Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le “conjoint” s’entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d’un Pacs ;
- à défaut, du concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d’un enfant né de leur union.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d’un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l’assuré ait fixé et notifié à l’organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d’un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l’absence de conjoint survivant ou de cocontractant d’un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d’absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l’ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu’il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d’invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie) ou d’incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l’obligeant à être assisté d’une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

#### Garantie “double effet”

En outre, en cas de décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), sous réserve que cet événement se produise simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du salarié) ou postérieurement, il est versé au profit du ou des enfants à charge un capital supplémentaire égal au capital décès ci-dessus.

#### A. b) Garantie rente annuelle d’éducation

En cas de décès, quelle qu’en soit l’origine, d’un salarié il est versé à chacun des enfants à charge une rente annuelle fixée comme suit :

- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) jusqu’au 11<sup>e</sup> anniversaire ;
- 6,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 11<sup>e</sup> jusqu’au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 9 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire, si poursuite d’étude ou événement assimilé.

Les rentes sont revalorisées sur décision du conseil d’administration de l’organisme assureur.

#### A. c) Garantie indemnité frais d’obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d’un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d’un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu’il ait supporté lui-même les frais d’obsèques, une indemnité de frais d’obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

#### A. d) Définitions

Sont considérés comme “enfant” :

- l’enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l’enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l’enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- l’enfant dont la qualité d’ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme “à charge” :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants jusqu’à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d’être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes associant d’une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d’autre part l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d’être employés dans un centre d’aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants invalides, en cas d’invalidité équivalente à l’invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et tant qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidité civile.

#### A. e) Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

#### B. – Incapacité. – Invalidité

##### B. a) Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d’accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié tel que défini à l’article 2 du présent accord, à condition :

- d’avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d’être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- 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 ressortissants de l’espace économique européen,

bénéficie d’une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l’indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, l’indemnisation intervient à compter :

- du 1<sup>er</sup> jour d’absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- du 4<sup>e</sup> jour d’absence dans les autres cas.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire équivalent à 75 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur.

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

#### B. b) Assurance des charges sociales patronales

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation "assurance des charges sociales patronales".

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

#### B. c) Garantie incapacité permanente

##### Conditions et modalités d'indemnisation

L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés visés à l'article 2 du présent accord, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

##### Montant de l'indemnisation

Le montant de la pension versée par l'organisme assureur est égal à 25 % du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond à 1/12 des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente du salarié.

La prestation est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de ses propres prestations (pension ou rente).

Les pensions et rentes complémentaires versées par l'organisme assureur :

- sont revalorisées sur décisions du conseil d'administration de l'organisme assureur ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

## Article 4

### *Cotisations*

#### A. – Assiette

Les cotisations sont appelées sur la base des rémunérations brutes prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

#### B. – Répartition

La répartition globale des cotisations est la suivante :

- 51 % employeur ;
- 49 % salarié.

## Article 5

### *Suspension du contrat de travail*

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

## Article 6

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 7

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## Article 2

### *Date d'effet*

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

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Eure, cité administrative, 27023 Évreux Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009.

Fait à Évreux, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170160-000417  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---