

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

**BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES**

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/45 DU 25 NOVEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	81

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 7 juillet 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel.....	4
Diocèses de l'Église catholique en France : accord du 26 septembre 2017 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	6
Diocèses de l'Église catholique en France : avenant du 26 septembre 2017 à l'accord du 8 février 2016 relatif à la mise en place de la CPPNI	26
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de la FGTA FO de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences.....	30
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de Saveurs commerce de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences	31
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	32
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis.....	36
Librairie : avenant n° 1 du 19 septembre 2017 à l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	38
Métallurgie (Indre-et-Loire) : avenant du 2 octobre 2017 relatif à la prévoyance.....	41
Métallurgie (Moselle) : avenant du 22 août 2017 relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant « Mensuels »)	45
Métallurgie (Moselle) : avenant du 22 août 2017 relatif à la prévoyance complémentaire ...	48
Pétrole (industrie) : adhésion par lettre du 16 octobre 2017 de l'UFIC UNSA à la convention collective (avenants et accords)	50
Pharmacie d'officine : avenant du 2 octobre 2017 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi	51
Pharmacie d'officine : avenant du 2 octobre 2017 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective.....	53

Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 11 juillet 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	55
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : Accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres	60
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-17 du 29 juin 2017 relatif aux indemnités kilométriques	70
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 03-17 du 10 octobre 2017 relatif au régime complémentaire santé	72
Thermiques (équipements [OETAM]) : adhésion par lettre du 16 octobre 2017 de l'UFIC UNSA à la convention collective (avenants et accords)	75
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement	76
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance...	79

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 7 JUILLET 2017
RELATIF À LA DÉFINITION DE L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1750999M
IDCC : 1000

Entre

SAFE

D'une part, et

UNSA

FEC FO

SNPJ CFDT

FNSECP CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 8 août 2016, en son article 24, transcrit dans le code du travail par l'article L. 2232-5-1, stipulant que doivent s'engager au niveau des branches professionnelles, des négociations portant sur la définition de l'ordre public conventionnel.

De plus l'article L. 2253-3 prévoit les matières dans lesquelles un accord d'entreprise « ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branches » indiquant que dans les autres matières des stipulations dérogatoires sont possibles « sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement ».

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet accord.

Article unique

Le troisième alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 est remplacé par la rédaction suivante :

« En application des articles L. 2232-5-1 et L. 2253-3, les accords d'entreprise ainsi que les conventions particulières entre un employeur et un ou plusieurs membres de son personnel ne

peuvent en aucun cas contenir des stipulations dérogeant à la présente convention, sauf par des dispositions plus favorables ».

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord entre en vigueur dès la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE
(8 février 2016)

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,
Journal officiel du 23 novembre 2016)

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1750996M

Entre
UADF

D'une part, et
CSFV CFTC
FS CFDT
SNAPE CFTC

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

PRÉAMBULE

L'accord de méthode, signé le 8 février 2016 entre l'union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC et CFTC), a permis de constituer la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France. Cet accord professionnel a depuis fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016, publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

En signant cet accord de méthode, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à négocier, selon un agenda précis durant 3 années, sur les thématiques jugées prioritaires. Pour l'année 2016, avait été retenue principalement une négociation relative à la durée et l'organisation du temps de travail. À cette fin, plusieurs séances de négociation se sont tenues depuis mai 2016 entre l'UADF et les organisations syndicales, dans un esprit de loyauté et de confiance mutuelle. Cette démarche nouvelle, qui a dû prendre en compte dans son parcours des évolutions législatives significatives (loi du 8 août 2016 relative au travail), a veillé à bien positionner d'emblée la branche professionnelle dans ses missions essentielles :

- créer un socle commun de droits et de devoirs applicables aux salariés travaillant au sein des diocèses et à leurs employeurs ;
- adapter les dispositions législatives ou réglementaires aux spécificités du domaine propre à l'Église catholique en France ;
- encourager et nourrir le dialogue social au sein de chaque diocèse, au plus près des réalités locales et des aspirations des salariés.

C'est ainsi que la négociation a intégré des caractéristiques proprement ecclésiales en matière de durée et d'organisation du travail, comme les activités liées au dimanche et à certains jours fériés, les rassemblements de jeunes et/ou d'adultes durant des fins de semaine, les pèlerinages. Par ailleurs l'inventaire des emplois existants au sein des diocèses a confirmé l'étendue de la pratique du temps partiel, souvent de faible amplitude : cette réalité ne pouvait être ignorée dans la négociation, sauf à perturber fortement les organisations en vigueur en termes d'effectifs ou de conditions de travail. C'est pourquoi, comme la loi l'autorise, des dérogations à la durée légale minimale sont prévues dans le présent accord.

La mise en place de l'observatoire du temps partiel témoigne de la volonté des partenaires d'être attentif à la situation des salariés à temps partiel.

Les parties soulignent que le travail sous le régime d'équivalence ainsi que le travail de nuit restent exceptionnels. En particulier s'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, il est convenu que les structures employeurs seront vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures.

En conformité avec les préconisations de l'accord de méthode, les partenaires sociaux ont voulu adopter une démarche délibérément constructive qui, tout en affichant des objectifs ambitieux à terme raisonnable, permet des progrès graduels, significatifs et réalisables dans l'ensemble des diocèses. S'agissant particulièrement de la durée du travail et de ses aménagements possibles, il est de première importance de veiller à l'organisation du travail, de définir les missions confiées aux salariés et d'évaluer avec justesse la charge de travail qui en résulte, ceci dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Certes les situations exceptionnelles et les surcharges de travail existent, et il peut être alors nécessaire de recourir à des heures supplémentaires : dans ces situations imprévues, la contrepartie se fera prioritairement sous forme de repos compensateur, ce qui suppose une organisation de moyens qui rend possible la récupération des heures ou journées effectuées en supplément. Pour cela, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une saine répartition, dans le temps, de ses activités ; l'entretien annuel d'évaluation doit être un temps privilégié de régulation de la charge de travail, en particulier pour les salariés ayant accepté une convention de forfait, en jours ou en heures.

Le présent accord sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail est conclu pour une durée de 5 ans : il fera l'objet d'une particulière attention des partenaires sociaux pour que sa mise en œuvre dans les diocèses se fasse au bénéfice d'organisations claires, souples et efficaces, permettant une bonne conciliation de la vie personnelle, familiale et de la vie professionnelle des salariés.

Les parties constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Les dispositions de cet accord de branche sont applicables de plein droit dans chacun des diocèses de l'Église catholique en France, lequel a toujours la possibilité, s'il le souhaite et dans des domaines bien identifiés par la législation, de conclure un accord diocésain pour adapter les règles conventionnelles à son propre terrain et concilier au mieux les exigences économiques et sociales.

L'accord traite :

- au chapitre I^{er}, du champ d'application ;
- au chapitre II, de la période de référence et des congés payés ;
- au chapitre III, de la durée du temps de travail ;
- au chapitre IV, de l'aménagement du temps de travail ;
- au chapitre V, des forfaits annuels en jours ;
- au chapitre VI, des forfaits annuels en heures ;
- au chapitre VII, du travail à temps partiel ;
- au chapitre VIII, de dispositions diverses.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article unique

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Il est expressément convenu que pour tenir compte des particularités du statut et de l'organisation du temps de travail des artistes musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail selon un agenda prévu d'octobre 2017 à septembre 2018. Les accords collectifs diocésains des artistes musiciens du culte existants restent applicables.

CHAPITRE II

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ET CONGÉS PAYÉS

Article unique

Période de référence

Dans un souci de simplification et d'harmonisation, il pourra être défini une seule et même période de référence s'appliquant à l'ensemble des droits liés à l'organisation du temps de travail, y compris à l'acquisition des congés payés.

Cette période de référence pourra être du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile) ou 1^{er} septembre au 31 août (année pastorale).

Toutefois, conformément à l'article 3141-13 du code du travail, la prise du congé principal doit s'effectuer entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La structure employeur définira la ou les périodes de référence retenues et en informera ses salariés par tous moyens.

CHAPITRE III

DURÉE DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions légales et à titre d'information, la durée du travail effectif est fixée pour les salariés à temps complet à 35 heures par semaine. Toutefois, conformément aux dispositions du chapitre IV ci-après, la durée légale pourra être répartie sur une période plus longue que la semaine et au plus égale à l'année.

Article III.1

Travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ainsi les temps de pause sont assimilés à du travail effectif dès lors que les critères légalement définis sont remplis.

Article III.2

Durée quotidienne de travail

En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de la structure employeur, la durée quotidienne maximale de travail de jour ne pourra pas dépasser 10 heures de travail effectif, excepté pour les salariés employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Toutefois, cette durée quotidienne maximale pourra être portée à 12 heures lorsque des événements exceptionnels le justifient tels qu'un accompagnement de groupe, un temps fort diocésain ou paroissial.

Article III.3

Répartition hebdomadaire

La durée du travail pourra être répartie sur 6 jours au plus par semaine afin de permettre le repos d'au moins 35 heures consécutives par semaine.

Article III.4

Heures supplémentaires

L'employeur peut décider de recourir pour un surcroît occasionnel de travail à des heures supplémentaires. La contrepartie de ces heures supplémentaires se fera prioritairement sous forme de repos de remplacement, majoré dans les conditions prévues à l'article III.4.3 du présent accord.

III.4.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

Ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est applicable à une période annuelle liée à la période de référence choisie par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II : du 1^{er} septembre au 31 août (année pastorale) ou, du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile).

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé *pro rata temporis*.

S'imputent sur le contingent, les heures supplémentaires effectuées à la demande de la structure employeur, correspondant à du temps de travail effectif, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné. Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et de l'article III.4.3 du présent accord.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent donneront lieu à une contrepartie obligatoire en repos fixé à :

- 50 % pour les structures employeurs de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les structures employeurs de plus de 20 salariés.

III.4.2. Cadre d'appréciation des heures supplémentaires

Selon le ou les système(s) d'organisation du temps de travail adopté(s) au sein de la structure employeur, les heures supplémentaires sont décomptées :

- au-delà de 35 heures de travail effectif dans le cadre d'une organisation hebdomadaire du temps de travail (art. IV.1 et IV.2) ; conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail, ce temps de travail peut être apprécié sur une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine ;
- sauf disposition contraire expressément décidée par l'employeur, la période pour le calcul de la durée hebdomadaire court du dimanche 0 heure au samedi minuit ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures par le nombre de semaines, dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur plusieurs semaines consécutives (art. IV.2.3) ;
- au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail (art. IV.3).

III.4.3. Repos compensateur équivalent

Sont considérées comme des heures supplémentaires celles réalisées à la demande expresse de la structure employeur. Elles donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent en temps : majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà.

Ce temps de repos sera à prendre dans les 2 mois qui suivent le mois où le total des heures à récupérer atteint 7 heures. Cette journée de repos est prise d'un commun accord.

Le temps enregistré inférieur à 7 heures et la ou les journées non encore prises doivent être apurées au terme de la période de référence choisie par l'employeur et à un moment fixé d'un commun accord, les périodes de faible activité étant privilégiées.

Ces repos seront pris par journée entière (7 heures) ou par demi-journée (3,5 heures).

Ce temps de repos n'est pas assimilé à un temps de travail effectif, mais donne lieu au maintien de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours, de préférence dans une période de faible activité.

Si l'organisation du travail le permet, la date de prise du repos proposée par le salarié sera confirmée à celui-ci au moins 1 semaine à l'avance. À défaut, une autre date sera proposée au salarié en accord avec celui-ci.

Les droits à repos donneront lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie ou sur le bulletin de paie lui-même. À défaut de prise de ces repos dans le délai imparti, la structure employeur fixera ce repos dans un délai maximum de 2 mois.

Article III.5

Temps de déplacement

Les dispositions du présent article concernent les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Il n'est pas applicable aux salariés dont le temps de travail est effectué dans le cadre de forfaits annuels en jours.

III.5.1. Temps de trajet domicile-travail

Le temps habituel de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel d'exécution du travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

En conséquence, il n'entre pas dans le décompte du temps de travail du salarié.

III.5.2. Temps de trajet entre deux lieux de travail pour le même employeur

Le temps de trajet correspondant au déplacement du salarié entre deux lieux de travail pendant la période comprise dans son horaire de travail (c'est-à-dire à l'intérieur d'une même séquence ou plage horaire de travail) constitue du temps de travail.

À ce titre, il entre dans le décompte du temps de travail du salarié.

III.5.3. Déplacement sur un lieu inhabituel d'exécution du travail

Dans l'hypothèse d'un déplacement entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, la différence de temps entre le trajet domicile – lieu habituel de travail et le trajet domicile – lieu inhabituel de lieu de travail donnera lieu à une contrepartie en temps (ou bonification en repos) représentant 100 % du temps réel réalisé, dès lors que ce temps de déplacement différentiel est supérieur à 20 minutes.

Ce temps de déplacement ne sera pas assimilé à du temps de travail effectif.

La contrepartie en temps donnera lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie ou sur le bulletin de paie lui-même.

Article III.6

Repos quotidien et repos hebdomadaire

Conformément aux articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ainsi que d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives.

Article III.7

Travail occasionnel du dimanche

Les parties entendent rappeler leur attachement au repos dominical comme principe essentiel permettant de concilier notamment vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Toutefois et compte tenu de l'activité pour certains types d'emploi, notamment les laïcs en mission ecclésiale, le travail occasionnel du dimanche peut être nécessaire, dans le cadre légal qui s'impose.

Le travail occasionnel du dimanche défini comme celui effectué dans le cadre d'une fréquence maximale de douze fois dans l'année de référence, civile ou pastorale, ouvre droit aux contreparties suivantes :

- repos hebdomadaire pris un autre jour de la semaine ;
- chaque heure travaillée le dimanche donnera lieu à une majoration de 50 %, au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire, soit en temps de repos.

Il est précisé que le travail occasionnel le dimanche sera effectué sur la base du volontariat.

Article III.8

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux reconnus officiellement : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, Ascension, 1^{er} et 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} et 11 Novembre, Noël, ainsi que :

- le 28 mars à Saint-Martin ;
- le 22 mai en Martinique ;
- le 27 mai en Guadeloupe ;
- le 10 juin en Guyane ;
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- le 20 décembre à La Réunion.

Les jours fériés sont en principe chômés.

Toutefois, sans préjudice des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail concernant le 1^{er} Mai, en cas de nécessité et à la demande de l'employeur, les jours fériés peuvent être travaillés dans la limite de 6 jours par période de référence.

S'il envisage de faire travailler l'un de ses collaborateurs un jour férié, le responsable à l'initiative de la demande prendra soin d'obtenir au préalable l'accord du salarié concerné en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées le jour férié. Chaque heure travaillée un jour férié donnera lieu à une majoration de 50 % au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire soit en temps de repos.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec l'article III.7 ci-dessus.

Article III.9

Congés rémunérés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, exprimée en jours ouvrables et sans réduction de salaire de :

- 1° Cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 3° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 5° Deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- 6° Trois jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 7° Un jour pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant de second rang ;
- 8° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 9° Un jour pour le baptême d'un enfant ;
- 10° Deux jours pour l'ordination diaconale ou sacerdotale d'un enfant ou d'un ascendant ou les vœux religieux définitifs d'un enfant ou d'un ascendant ;
- 11° Deux jours pour l'ordination diaconale du salarié ou d'un conjoint.

Article III.10

Congés exceptionnels

III.10.1. Congés exceptionnels rémunérés

Il sera accordé un jour pour déménagement du salarié résultant d'une obligation professionnelle.

III.10.2. Congés exceptionnels non rémunérés

Il sera accordé un congé pour enfant malade non rémunéré dans la limite de 5 jours par période de référence :

- pour enfant malade de moins de 12 ans, sur production d'un certificat médical confirmant la nécessité de la présence parentale auprès de l'enfant ;
- pour enfant de moins de 16 ans en cas d'hospitalisation, sur production d'un bulletin d'hospitalisation.

Article III.11

Équivalences

Certains salariés peuvent être amenés, à titre accessoire, à accompagner de manière active et effective des groupes de mineurs ou d'adultes dans le cadre de camps, séjours ou pèlerinages. Il s'agit de salariés laïcs en mission ecclésiale et des agents pastoraux.

Compte tenu des spécificités de leur activité qui comporte des temps d'inaction, la durée du travail sur ces périodes est soumise au régime d'équivalence.

Le régime d'équivalence constitue un régime de décompte spécifique du travail effectif pour la rémunération du temps de travail.

Permanence diurne

Les périodes de permanence diurne comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de travail sont soumises au régime d'équivalence sur la base de 9 heures de travail effectif pour une

durée de présence de 13 heures. De plus, les périodes d'inaction donnent lieu à un repos compensateur égal à 25 % du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 9 heures, à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 1 heure ($4 \times 0,25$), pour une durée de présence diurne de 13 heures.

Permanence nocturne

En cas de permanence nocturne (22 heures-7 heures, cf. art. III.13), dans le cadre d'une responsabilité de surveillance de groupes de mineurs, la nuit complète est soumise au régime d'équivalence sur la base de 1 heure de travail effectif. De plus, les temps d'inactivité donnent lieu à un repos compensateur égal à 25 % du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 1 heure à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 2 heures ($8 \times 0,25$), pour une permanence nocturne de 9 heures.

Article III.12

Travail intermittent

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salariés occupant l'un des emplois soumis à la saisonnalité.

Il s'agit d'emplois pastoraux et administratifs soumis à d'importantes fluctuations d'activités sur l'année liées notamment aux rythmes scolaires, à la pastorale du tourisme, à l'organisation et l'accueil de pèlerinages ainsi qu'à l'accueil en centre spirituel.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire.

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, leur salaire mensuel est égal au quotient de la somme des rémunérations des périodes travaillées dans l'année divisée par 12 mois.

Article III.13

Travail de nuit

La période de travail de nuit est fixée de 22 heures à 7 heures.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de certaines activités telles que les camps, séjours ou pèlerinages, ainsi que pour certaines réunions en soirée qui peuvent exceptionnellement dépasser 22 heures.

Pour les activités de camps, séjours ou pèlerinages, il sera fait application des dispositions prévues par l'article III.11 concernant le régime des équivalences.

S'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, les structures employeurs devront être vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures. En cas de dépassement, un repos compensateur de 25 % est accordé.

CHAPITRE IV

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article IV.1

Principe

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, et en fonction des besoins de chaque entité juridique ou de chaque service, différents modes d'organisation du temps de travail pourront être mis en place.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine, il peut s'agir d'une organisation pluri-hebdomadaire ou annuelle. Cet aménagement de temps de travail concerne les catégories de personnel dont l'activité est affectée par des fluctuations directement liées au calendrier pastoral (calendrier liturgique, événements diocésains, collecte du denier de l'Église, etc.) ou aux échéances comptables, fiscales ou de gestion du personnel (ex. : arrêté des comptes annuels).

Sont notamment concernés les salariés suivants :

- les laïcs en mission ecclésiale (animateurs pastoraux, coordinateurs pastoraux) dont l'activité est directement liée au calendrier pastoral (en service diocésain, à l'évêché ou en paroisse/doyenné) ;
- ceux des services administratifs diocésains ou paroissiaux en charge de la comptabilité et de la paie, de l'organisation et de l'accueil de groupes et de pèlerins, et ceux travaillant au service de centres spirituels ou pour des acteurs pastoraux.

Le ou les mode(s) d'aménagement choisi(s) feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT (comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail), lorsque ces instances existent.

Article IV.2

Répartition sur plusieurs semaines

IV.2.1. Principe

La durée du travail pourra être répartie sur des périodes de 2 à 9 semaines.

Les plannings des horaires seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III.2.

IV.2.2. Planning

La répartition des temps de travail (plannings) de chaque période sera déterminée par la structure employeur et portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés en respectant un délai de 15 jours préalable à l'entrée en vigueur des horaires de travail. Ces plannings comporteront l'horaire de travail des salariés sur la période retenue.

La modification des plannings en cours de période se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

IV.2.3. Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III.4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de la période de référence, dépasseront la durée moyenne de 35 heures calculées sur ladite période de référence.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent (III 4.3).

IV.2.4. Rémunération. – Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsque le salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute la période de référence, une régularisation est opérée en fin de période ou à la date de rupture du contrat selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la période de référence ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite de 1/10 du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de la période de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

Article IV.3

Répartition sur l'année

IV.3.1. Principe

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, la durée du travail peut être répartie sur l'année, selon la période de référence définie (art. unique chapitre II).

IV.3.2. Programmation annuelle

Une programmation prévisionnelle annuelle définira la répartition prévisible du temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Cette programmation sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés au plus tard le 1^{er} décembre pour application pour l'année civile suivante ou au plus tard le 1^{er} août pour l'année pastorale suivante.

En fonction de cette programmation et en tenant compte des ajustements requis en cours d'année, les plannings – durée et horaires de travail – seront communiqués par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés par période semestrielle 15 jours avant chaque nouvelle période.

Toute modification des plannings se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. Dans les cas de remplacement d'un salarié inopinément absent, la modification d'horaire pourra se faire sans délai avec l'accord du salarié.

IV.3.3. Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III.4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de l'année de référence, dépasseront 1 607 heures conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées à l'article III.4.3.

IV.3.4. Repos compensateur équivalent

Dans le cadre de ce système, les jours de repos pourront être pris par demi-journées ou journées et être accolés à des jours de congés ou de repos hebdomadaire.

Une planification prévisible de ces jours sera établie au quatrième trimestre pour la période de référence suivante.

Les jours de repos seront à prendre de préférence sur une période de faible activité, avec accord de l'employeur. À défaut une autre date sera proposée au salarié.

IV.3.5. Seuils quantitatifs

Les plannings des horaires, dans le cadre de l'article IV.3.2, seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III.2.

IV.3.6. Rémunération. – Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 35 heures, afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute l'année, une régularisation est opérée en fin d'année ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la durée de référence ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, dans la limite de 1/10 du salaire total soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

CHAPITRE V

FORFAITS ANNUELS EN JOURS

Article V.1

Catégories de personnel concernées

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres tels que définis par l'article L. 3121-58 du code du travail.

Sont concernés par les dispositions précitées, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit des salariés suivants :

- les cadres, notamment les responsables de services diocésains, de pôle ou de structure interparoissiale ;
- les cadres, notamment responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure interparoissiale) ;
- les cadres spécialistes d'un domaine de forte technicité.

Article V.2

Mise en place

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l'accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

Article V.3

Durée du travail. – Période de référence

Les salariés concernés bénéficient d'un forfait de 218 jours de travail effectif par période de référence (dont 1 jour au titre de la journée de solidarité), pour 1 année complète et compte tenu d'un droit intégral aux congés payés, sans préjudice des congés supplémentaires acquis à titre individuel. Le nombre de jours de repos variera selon les années en fonction notamment des jours chômés.

Les parties conviennent que le nombre de jours travaillés de certains salariés autonomes pourra à leur demande, et sous réserve de l'accord de la direction, être inférieur au plafond de 218 jours susvisé. En conséquence leur rémunération sera déterminée au *pro rata temporis* du nombre de jours effectivement travaillés.

V.3.1. Dispositions communes

Il ne sera plus fait référence à une durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, étant toutefois rappelé que devront être respectées les règles relatives :

- au repos quotidien : 11 heures minimum ;
- au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives.

Toutefois, les parties signataires réaffirment que le principe de la convention de forfait impose le respect d'un rythme de travail acceptable et adapté. L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés autonomes devront rester raisonnables et mesurées, et assurer une bonne répartition dans le temps de leur travail.

V.3.2. Modalités pratiques d'utilisation des jours de repos

La période de référence retenue pour la prise de jours de repos sera par simplification calquée sur celle des congés payés et sera adoptée par la structure employeur dans le cadre des dispositions du chapitre II, article unique, du présent accord.

Les jours de repos seront pris, soit par journées entières, soit par demi-journées. Dans l'hypothèse où le salarié souhaitera prendre 1 demi-journée de repos, il devra corrélativement déclarer 1 demi-journée de travail. Deux demi-journées de repos ou de travail seront comptabilisées en 1 journée de repos ou de travail.

Les journées ou demi-journées de repos peuvent être accolées entre elles.

Les parties conviennent de préciser, pour les besoins des dispositions du chapitre V, qu'une demi-journée de travail ou de repos s'entend avant ou après 13 heures.

V.3.3. Rémunération. – Traitement des absences entrées et sorties en cours de période

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'une absence assimilée par le code du travail à un temps de travail effectif, ces jours d'absence s'imputeront sur le nombre de jours travaillés sur l'année sans récupération possible.

Chaque jour d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours de travail sera calculé en fonction du nombre de jours restant à courir, ainsi que des jours fériés chômés jusqu'à la fin de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

La structure employeur communiquera au salarié le nombre de jours de travail cible sur l'année et corrélativement le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

V.3.4. Convention individuelle de forfait

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord exprès du salarié. Cette convention devra fixer :

- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail ;
- les modalités de communication périodique sur la charge de travail ;
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- la rémunération.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié.

V.3.5. Maîtrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours

La durée du travail est décomptée selon le système déclaratif que le salarié effectue pour le suivi de son activité. Ce dispositif permet de contrôler le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou de demi-journées de repos.

Chaque mois, chaque intéressé devra remettre un état indiquant les journées ou demi-journées travaillées, d'une part, et les journées ou demi-journées non travaillées, d'autre part. Cet état sera contrôlé trimestriellement par l'employeur.

Au moins une fois par an, le supérieur hiérarchique échangera avec le salarié pour apprécier l'évaluation et le suivi de sa charge de travail et aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Cet échange portera :

- en tout état de cause, sur l'amplitude et la charge de travail qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés ;

- dans la mesure du possible, cet entretien sera l’occasion d’examiner la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations devant éventuellement être envisagées en termes d’organisation du travail.

Au regard des constats ainsi dressés, le salarié et sa hiérarchie arrêteront si nécessaire les mesures de prévention et de règlement des difficultés.

En cas de difficulté signalée par le salarié ou relevée par l’employeur, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie afin d’étudier sa situation et de mettre en œuvre des solutions concrètes permettant d’étudier l’opportunité d’une redéfinition de ses missions et objectifs pour que son amplitude et sa charge de travail restent raisonnables et lui assurent une bonne répartition, dans le temps, de son travail. Un compte rendu écrit sera établi à l’issue de cet entretien.

V.3.6. Droit à la déconnexion

L’utilisation des nouvelles technologies de l’information et de la communication (NTIC) mises à disposition des salariés bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année doit respecter leur vie personnelle et familiale. À cet égard, ils bénéficient d’un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que sur l’ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés n’ont pas l’obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire l’envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

CHAPITRE VI

FORFAITS ANNUELS EN HEURES

Article VI.1

Catégories de personnel concernées

Peuvent relever d’une convention de forfait en heures sur la période de référence retenue les salariés, cadres et non-cadres, qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps :

- les salariés, cadres et non cadres des services diocésains, de pôle, de structure paroissiale ou inter-paroissiale ;
- les responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure interparoissiale) ;
- les coordinateurs pastoraux ;
- les animateurs pastoraux.

Article VI.2

Mise en place

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l’accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

Article VI.3

Durée annuelle et organisation du temps de travail

La durée annuelle du travail des salariés relevant d’une convention de forfait annuel en heures est fixée à 1 607 heures de travail effectif.

Il appartient aux salariés concernés d’organiser leur temps de travail dans le respect des dispositions d’ordre public social régissant les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire)

et les temps de repos (quotidien et hebdomadaire), tels que mentionnés aux articles III.2 et III.3 du présent accord.

Il est rappelé que les salariés devront respecter les règles relatives :

- au repos quotidien : 11 heures minimum ;
- au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives.

Cette autonomie peut leur permettre de répondre à des demandes imprévues, mais ils doivent avant tout veiller à équilibrer leurs horaires de travail sur la période annuelle de façon à pouvoir faire face à la charge de travail plus importante sur certaines périodes du fait de l'activité pastorale ou administrative tout en bénéficiant de temps de repos plus important pendant les périodes d'activité réduite.

Ils veilleront à être présents aux réunions et formations auxquelles leur participation est requise.

Article VI.4

Contrôle du temps de travail

L'employeur mettra à la disposition du salarié en forfait annuel en heures, d'une part, un planning annuel vierge que l'intéressé complètera en début de période de référence, d'autre part, un document de suivi mensuel de ses heures de travail.

Un point de situation trimestriel sera effectué avec l'employeur.

Ce point de situation permettra une comparaison périodique entre le planning prévisionnel et le réalisé afin de garantir le respect de la durée du travail fixée contractuellement.

Un récapitulatif des heures travaillées est établi chaque année et signé par l'intéressé et par son responsable hiérarchique.

Article VI.5

Rémunération forfaitaire

Dans le cadre du forfait annuel en heures, le salarié bénéficiaire perçoit une rémunération annuelle brute forfaitaire, versée par douzième chaque mois.

La rémunération mensuelle est donc indépendante du nombre plus ou moins important des heures de travail effectuées chaque mois.

Les bulletins de salaire portent la mention « forfait annuel en heures » et précisent le nombre d'heures couvertes par le forfait.

En fin de période, une régularisation sera effectuée. En cas de dépassement du forfait annuel de 1 607 heures, les heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent.

Article VI.6

Années incomplètes

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre d'heures de travail sera calculé en fonction du nombre d'heures restant à courir au cours de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Article VI.7

Absences non assimilées à du temps de travail

En cas d'absence non rémunérée, une retenue de salaire proportionnelle au forfait sera effectuée.

En conséquence, la retenue sera calculée au *pro rata temporis* de la durée d'absence.

Article VII.1

Horaire hebdomadaire contractuel

Le travail à temps partiel est un moyen pour les structures employeurs de répondre aux besoins liés à leur fonctionnement spécifique ainsi qu'à une demande de salariés ne souhaitant pas travailler à temps complet.

Est défini comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures).

Le contrat de travail à temps partiel définit obligatoirement la durée contractuelle du travail et les conditions dans lesquelles la durée du travail peut être aménagée, à savoir sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Il comporte en outre les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- éléments de la rémunération – répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

L'employeur établit et communique chaque année aux membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un rapport sur le travail à temps partiel dans la structure employeur.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une stricte égalité de traitement avec le salarié à temps plein, au prorata, le cas échéant, de sa durée de travail.

La durée du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à ce que le salarié accède aux possibilités de formation et de promotion dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires du salarié qu'il aurait auprès d'autres employeurs.

Article VII.2

Heures complémentaires

Le recours aux heures complémentaires est possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle pour les salariés dont la durée hebdomadaire est inférieure ou égale à 6 heures hebdomadaires, et dans la limite de 10 % pour les salariés dont la durée hebdomadaire est supérieure à 6 heures hebdomadaires, sans que cela puisse avoir pour incidence de porter la durée de travail effectif à hauteur de la durée légale du travail. La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires que le salarié aurait auprès d'autres employeurs.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales. À l'intérieur des limites précisées dans le paragraphe ci-dessus, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Article VII.3

Dérogation à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures

La nature même de l'activité pastorale dans les structures employeurs conduit à une organisation du travail spécifique avec un recours important au temps partiel.

Prenant en compte les spécificités de l'activité de ces structures, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

Par ailleurs, pour les emplois de services exercés en paroisse (ménage, cuisine...), la durée minimale du travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 6 heures hebdomadaires. Dans cette hypothèse, la durée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail consécutives sur une même journée.

Les salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale légale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail, bénéficieront d'un regroupement de leurs heures de travail par journées ou par demi-journées complètes, dans la limite de 3 jours ou 6 demi-journées par semaine, de manière à permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Article VII.4

Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

Article VII.5

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

Article VII.6

Dérogation individuelle

En application des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article VII.3 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié. Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article VII.7

Garanties pour les salariés à temps partiel

Les parties à l'accord s'engagent en tant que partenaires sociaux, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

Article VII.8

Possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée contractuelle de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat dans les conditions suivantes :

- quatre avenants maximum par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- pour l'accomplissement de ces heures complémentaires, priorité sera donnée aux salariés qui se seront portés volontaires à cet effet ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

Article VII.9

Aménagement du temps de travail à temps partiel

VII.9.1. Principe

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à certains services de la structure employeur, il pourra être mis en œuvre, en application de la loi du 20 août 2008, un aménagement du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou pastorale.

Dans ce cadre, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 607 heures.

La mise en œuvre du temps partiel aménagé fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

VII.9.2. Modalités de gestion

Un programme indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être établi et présenté annuellement par l'employeur 1 mois, au plus tard, avant le début de la période de référence.

En cas de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail, celle-ci sera portée à la connaissance du salarié par la remise d'une programmation indicative et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence.

En fin de période d'aménagement, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite de 1/10 du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue ;
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe « heures complémentaires » ci-dessous.

VII.9.3. Période de référence et suivi

La période de référence est celle retenue par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II.

Le suivi du temps de travail effectif sera mis en place par l'employeur par le biais d'un système fiable d'enregistrement informatique ou manuel. Ce système garantira au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués.

Heures complémentaires :

Le salarié soumis au dispositif du temps partiel annualisé peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans les conditions indiquées à l'article VII.2 du présent accord.

Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà du volume d'heures de travail prévu au contrat apprécié au terme de la période d'aménagement.

Gestion des absences :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences pour maladie ne peuvent faire l'objet de récupérations.

Embauche ou départ en cours de période de référence :

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'aménagement, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Article VII.10

Observatoire du temps partiel

Un observatoire du temps partiel au niveau national est créé. Il est composé d'un représentant par partie signataire du présent accord. Il a pour finalité d'être attentif à l'organisation du travail à temps partiel. Il pourra faire des propositions visant à améliorer les conditions régissant ce mode d'organisation en vue de faciliter, lorsque cela est rendu possible, l'augmentation du temps de travail des salariés qui le souhaitent, vers la durée minimale légale.

Il a notamment pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications de celles-ci au regard d'un bilan réalisé par ses soins grâce notamment aux outils développés par le collège employeur (indices, base de données, etc.) ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte par les salariés et les employeurs.

Il se réunit au moins une fois par an simultanément avec la réunion de commission de suivi prévue à l'article VIII.2.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article VIII.1

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

Cette commission est mise en place par l'avenant à l'accord de méthode du 8 février 2016, signé le 26 septembre 2017.

Article VIII.2

Commission de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Outre la délégation patronale, chaque organisation syndicale aura deux représentants.

Chaque réunion sera convoquée à l'initiative de l'UADF et les conclusions de celle-ci seront consignées dans un procès-verbal.

Article VIII.3

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Dans les 6 mois qui précèdent son échéance, les parties conviennent de se rencontrer afin de décider éventuellement de sa révision ou de son renouvellement.

Le présent accord peut être modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-7 du code du travail communiqué à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les 3 mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

Article VIII.4

Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE
(8 février 2016)

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,
Journal officiel du 23 novembre 2016)

AVENANT DU 26 SEPTEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 8 FÉVRIER 2016 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI
NOR : ASET1750996M

Entre

UADF

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

CFTC-SNAPE

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » et plus particulièrement à son article 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les parties signataires décident, en conformité avec l'article L. 2232-9 du code du travail, la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, les dispositions adoptées ci-après par le présent avenant annulent et remplacent les articles 4 et 5 de l'accord de méthode cité en référence.

Article 1^{er}

Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise et de veiller au respect et à l'application de l'accord de méthode déjà cité ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de sa mise en œuvre.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée, dans un cadre national, des missions suivantes.

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps et conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail. L'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés sera examiné et la commission formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI exerce également les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article 2232-10 du code du travail.

Article 3

Composition de la CPPNI

La commission est composée de représentants d'employeurs et de salariés :

- pour le collège employeur, à titre indicatif :
 - le président du conseil épiscopal pour les affaires économiques, sociales et juridiques (CAESJ) ;
 - un évêque, président d'une association diocésaine, membre du CAESJ ;
 - un économiste diocésain, membre du CAESJ ;
 - trois économistes ou responsables ressources humaines diocésains ;
 - la secrétaire générale adjointe de l'UADF, en charge des questions économiques et sociales, et un conseiller social de l'UADF ;
- pour le collège salarié :
 - trois représentants par organisation syndicale et représentative.

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} du code du travail.

Des rencontres sous forme de groupes de travail technique restreint seront mises en place en alternance des rencontres nationales et selon les thématiques abordées.

Lors de ces réunions de groupes de travail technique, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par deux de ses membres.

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de chaque séance.

Tout document nécessaire au travail en instance de négociation sera adressé, dans la mesure du possible, au minimum 15 jours avant la séance prévue.

Article 5

Moyens

Les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations.

Un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociations. Ce quota d'heures de délégation sera équivalent au temps de négociation en séance.

Ce temps de préparation sera évalué à 7 heures pour 1 journée de négociation et 3,5 heures pour 1 demi-journée de négociation.

Les frais de déplacement des membres salariés de la CPPNI seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :

- la valeur d'un billet de train de 2^e classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro ;
- le remboursement des frais de repas sur base de cinq minima garantis (art. L. 3231-12 du code du travail) ;
- le remboursement des frais d'hébergement, sur base de vingt minima garantis.

L'ensemble de ces moyens sera financé par un budget national spécifique octroyé par l'UADE.

Article 6

Procédure pour l'interprétation

La CPPNI, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou de structures employeurs, a aussi pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de l'accord de méthode et des autres accords de branche.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de la commission qui devra rendre un avis et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de celle-ci.

La commission peut également 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 et selon les mêmes règles.

Article 7

Observatoire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire telles que prévues par l'article L. 2232-10 du code du travail (cf. art. 2 de cet avenant).

La commission est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi, et adressés par voie postale et/ou électronique à l'adresse de la CPPNI/UADE, 58, avenue de Breteuil, 75007 Paris, mail : cppni@cef.fr.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la CPPNI.

Article 8

Publicité et dépôt

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

Le texte sera adressé, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prendra effet au lendemain du jour de son dépôt auprès de l'administration.

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 9 OCTOBRE 2017
DE LA FGTA FO DE L'ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET AUX COMPÉTENCES

NOR : ASET1750990M
IDCC : 1505

Paris, le 17 octobre 2017.

*FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, à la direction générale du travail, 39-43,
quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En ma qualité de représentant de la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO), organisation syndicale signataire de l'accord de branche « relatif à la formation professionnelle à l'emploi et aux compétences » conclu le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 juin 2015 (publié au *Journal officiel* du 2 juillet 2015), j'ai l'honneur de vous transmettre, en annexe de la présente, les copies des courriers de déclaration de dénonciation dudit accord, notifiés à l'ensemble des signataires en application de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Je vous précise en effet que l'accord de branche du 9 février 2015 a été dénoncé par la fédération générale des travailleurs de l'agriculture l'alimentation, des tabacs et activités annexes FO et par Saveurs commerce également signataire dudit accord.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir un récépissé du présent dépôt, et ce afin que le délai de préavis prévu par les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail puisse commencer à courir.

En vous remerciant pour l'accueil favorable que vous réserverez à la présente,

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 9 OCTOBRE 2017
DE SAVEURS COMMERCE DE L'ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET AUX COMPÉTENCES
NOR : ASET1750988M
IDCC : 1505

Paris, le 17 octobre 2017.

*Saveurs commerce, 5, rue des Reculettes, 75013 Paris, à la direction générale du travail, 39-43,
quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En ma qualité de représentante de Saveurs commerce (anciennement l'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs [UNFD]), organisation patronale signataire de l'accord de branche « relatif à la formation professionnelle à l'emploi et aux compétences » conclu le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 juin 2015 (publié au *Journal officiel* du 2 juillet 2015), j'ai l'honneur de vous transmettre, en annexe de la présente, les copies des courriers de déclaration de dénonciation dudit accord, notifiés à l'ensemble des signataires, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Je vous précise en effet que l'accord de branche du 9 février 2015 a été dénoncé par Saveurs commerce et par la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO) également signataire dudit accord.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir un récépissé du présent dépôt, et ce, afin que le délai de préavis prévu par les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail puisse commencer à courir.

En vous remerciant pour l'accueil favorable que vous réserverez à la présente,

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations.

La présidente.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 93 DU 29 MAI 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1750991M
IDCC : 1043

Entre
UNPI
ANCC
ARC
FEPL

D'une part, et

SNIGIC
CSFV CFTC
FS CFDT
CDS CGT
FEC FO
SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Le présent avenant a donc pour objet de créer cette nouvelle commission qui remplace la commission paritaire et la commission paritaire d'interprétation de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Article 1^{er}

L'article 5 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 5

Dispositions générales

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction générale de travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, 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.

Les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

Par ailleurs, la commission se réunit dans le délai d'un mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la CPPNI même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

3. Commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la négociation des partenaires sociaux peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du ministre du travail.

4. Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique : cppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée COREGE (comité des organisations représentant les employeurs de gardiens, concierges et employés d'immeubles). »

Article 2

L'article 7 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 7

Liberté d'opinion. – Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre I^{er} du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie 2, livre I^{er}, titre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il bénéficie alors de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Il est également alloué aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation. Pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation il leur sera accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la commission paritaire permanente correspondante.

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 3

L'article 10 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est abrogé. La numérotation des articles suivants reste inchangée.

Article 4

L'article 22.1, alinéas 5 et 6, de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Les valeurs minimum brutes conventionnelles sont révisées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie dès lors qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande.

En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année dans le respect des conditions posées par l'article L. 2241-2 du code du travail.

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimum brutes conventionnelles supérieures aux salaires minimum bruts en vigueur dans la branche, anticipant la révision des valeurs minimum brutes conventionnelles fixées par la convention nationale. »

Article 5

L'article 23, alinéa 6, de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant "salaires". »

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 94 DU 29 MAI 2017
RELATIF AUX COURRIERS ET COLIS

NOR : ASET1750992M
IDCC : 1043

Entre
UNPI
FSIF
ANCC
ARC
FEPL

D'une part, et

SNIGIC
CSFV CFTC
FS CFDT
CDS CGT
FEC FO
SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le service courrier dans les immeubles est en pleine évolution. Le volume des colis déposés à la loge est sans cesse croissant. Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de prendre une position sur :

- la non-obligation pour gardiens de réceptionner les colis et courriers qui nécessitent une signature, et par là même engagent la responsabilité du salarié et de l'employeur ;
- la limitation du poids et du volume des colis acceptables.

Article 1^{er}

Le *b* « Courrier » du III « Propreté et entretien des parties communes » de l'annexe I relative à la définition des tâches et unités de valeur est ainsi modifié :

III. – PROPRETÉ ET ENTRETIEN DES PARTIES COMMUNES	
<i>b</i>) Courrier Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté le salarié n'est pas tenu de prendre : – les courriers et/ou colis contre signature ; – les colis de plus de 30 kg et/ou dont la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier service réduit Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres.	4 par local principal
Courrier service normal Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par local principal
Courrier porté Dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.	30 par local principal

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

AVENANT N° 1 DU 19 SEPTEMBRE 2017
À L'ACCORD DE BRANCHE DU 2 JUILLET 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1750987M
IDCC : 3013

Entre

SLF

D'une part, et

CGT

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

SNPELAC

FCCS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé », les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé.

Cet accord de branche a notamment mis en œuvre, dans le cadre du degré élevé de solidarité, des garanties permettant aux salariés et à leurs ayants droit de bénéficier de certains avantages au titre des actions de solidarité, aux conditions définies par les partenaires sociaux.

Ces actions de solidarité sont financées par un fonds alimenté par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 de l'accord de branche susvisé, versées par les entreprises entrant dans son champ d'application.

Le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 « relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale » a défini les modalités selon lesquelles est mise en œuvre la gestion mutualisée des garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un degré élevé de solidarité, prévues dans les accords professionnels comprenant des prestations à caractère non directement contributif.

Ce décret s'appliquant aux accords conclus ou renouvelés à compter de sa date d'entrée en vigueur, les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont souhaité renouveler l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé ».

Tel est l'objet du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres des outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord est applicable.

Article 2

Renouvellement de l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé »

Les partenaires sociaux décident que l'accord de branche du 2 juillet 2015 « relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé », étendu par arrêté du 11 décembre 2015 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, est renouvelé dans les mêmes termes, pour la durée prévue à l'article 3 du présent avenant.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'accord de branche qu'il renouvelle, c'est-à-dire 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 5

Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait le 19 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2992. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre-et-Loire)**

AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1751000M

IDCC : 2992

Entre

UIMM Loiret-Touraine

D'une part, et

FO métallurgie Indre-et-Loire

CFDT Indre-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risque tel le décès.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010, dénommés l'employeur.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à tous les mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté et qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'adhésion est également maintenue au profit des anciens salariés dans le cadre du dispositif de « portabilité » permettant, en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié (sauf pour cause de faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'être maintenu temporairement dans le régime de prévoyance. Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cette disposition.

Article 3

Prévoyance complémentaire

A. – Garanties prévoyance

À compter du 1^{er} janvier 2018, l'employeur mettra en place, en faveur des salariés bénéficiaires prévus à l'article 2, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé à l'article 2 ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour 1 année complète de travail, à 0,23 % du montant de la rémunération annuelle garantie (RAG) d'un salarié de la filière « ouvriers » classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

B. – Garantie rente éducation (optionnel)

En outre, pour les entreprises qui le souhaiteraient, en plus de la cotisation à la charge de l'employeur visée ci-dessus, une cotisation à la charge du salarié pourra être consacrée à la mise en place d'une garantie rente éducation.

Dans ce cas, cette cotisation sera égale au minimum à 0,12 % de la rémunération annuelle garantie (RAG) d'un salarié de la filière « ouvriers » classé au coefficient 215.

Elle sera calculée sur la base de la rémunération annuelle garantie (RAG) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Article 4

Clause de suivi et de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions du présent avenant, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent avenant à la situation nouvelle ainsi créée.

Les parties signataires conviennent d'un suivi régulier de l'application du présent avenant. À cet effet, une commission de suivi composée des mêmes membres que les parties signataires du présent avenant se réunira annuellement et chaque fois que la situation l'exigera.

Article 5

Révision

Conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et 8 du code du travail, le présent avenant pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 6

Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent avenant.

Les dispositions du présent avenant pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent avenant.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent avenant cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel avenant destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

À l'expiration de ce délai de 1 an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent avenant.

Article 7

Revalorisation des rentes

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

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

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 9

Formalités

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

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Tours.

Fait à Tours, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)
(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 22 AOÛT 2017
RELATIF À L'ACTUALISATION DE CERTAINES DISPOSITIONS
(ARTICLE 24 DES CLAUSES GÉNÉRALES ET ARTICLES 29 ET 38
DE L'AVENANT « MENSUELS »)

NOR : ASET1750998M
IDCC : 714

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Moselle

FO métaux Moselle

CFE-CGC métallurgie Lorraine

CFDT Moselle

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

De nombreuses réformes législatives et réglementaires sont intervenues pour réformer le code du travail au cours de ces 2 dernières années. Au niveau de la branche de la métallurgie, un certain nombre de dispositions conventionnelles nationales ont également évolué.

En Moselle, une démarche régulière d'actualisation des dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est mise en œuvre entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales de salariés.

Dans ce contexte, les différentes parties ont souhaité supprimer l'article 24 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle et actualiser les articles 29 et 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 2

Suppression de l'article 24 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Article 2.1

L'intégralité des dispositions de l'article 24 intitulé « Problèmes de l'emploi – Commission paritaire de l'emploi » des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est supprimée.

Article 2.2

Compte tenu de la suppression de l'article 24 des clauses générales, les articles 25, 26, 27, 28, 29 et 30 des clauses générales deviennent respectivement les articles 24, 25, 26, 27, 28 et 29 des clauses générales.

Article 3

Modifications de textes de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Article 3.1

À l'article 29 intitulé « Congés spéciaux » de l'avenant « Mensuels », les dispositions :

« Il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, avec versement d'une indemnité égale au salaire effectif :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère : 1 jour ;
- décès du frère, de la sœur : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour. »,

sont supprimées et remplacées par :

« Il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, avec versement d'une indemnité égale au salaire effectif :

- en application des dispositions légales en vigueur :
 - mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
 - naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
 - mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - décès d'un enfant : 5 jours ;
 - décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : 3 jours ;
 - décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ;

- décès du frère, de la sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- en application de la présente convention :
 - décès d'un grand-parent : 1 jour ;
 - décès d'un petit-enfant : 1 jour. »

Article 3.2

Les dispositions du cinquième paragraphe de l'article 38 intitulé « Licenciements collectifs » de l'avenant « Mensuels », à savoir :

« Dès lors que des licenciements sont envisagés, l'employeur prend toutes les mesures souhaitables en vue de reclasser son personnel :

1. Tout d'abord à l'intérieur de l'entreprise ;
2. En avisant le service de l'emploi ;
3. En avisant le syndicat patronal. »,

sont supprimées et remplacées par :

« Dès lors qu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé, l'employeur effectue pour le personnel concerné les démarches de reclassement prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6

Formalités

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

Le texte du présent avenant sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 22 août 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**AVENANT DU 22 AOÛT 2017
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1750997M

IDCC : 714

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Moselle

FO métaux Moselle

CGT métaux Moselle

CFDT Moselle

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

De nombreuses réformes législatives et réglementaires sont intervenues pour modifier les règles applicables en matière de prévoyance complémentaire au cours de ces dernières années.

Dans ce contexte, les différentes parties ont souhaité clarifier l'annexe VII de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant de la prévoyance complémentaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 2

Modifications de l'annexe VII de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Article 2.1

Les dispositions du deuxième paragraphe du I de l'annexe VII de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle sont supprimées et remplacées par :

« Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il pourra également être prévu le versement d'une rente éducation au(x) enfant(s) à charge. »

Article 2.2

Au troisième paragraphe du I de l'annexe VII de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, les termes : « Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année. » sont supprimés et remplacés par : « Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année. »

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5

Formalités

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

Le texte du présent avenant sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 22 août 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 OCTOBRE 2017
DE L'UFIC UNSA À LA CONVENTION COLLECTIVE
(AVENANTS ET ACCORDS)

NOR : ASET1751004M
IDCC : 1388

Bagnolet, le 16 octobre 2017.

UNSA industrie et construction, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 5 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) et publié au *Journal officiel* de la République française n° 0239 du 12 octobre 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention. Vous les trouverez ci-joints également.

Veillez croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 1991 RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE
PARITAIRE DE L'EMPLOI
NOR : ASET1751005M
IDCC : 1996

Entre

FSPF

D'une part, et

FNIC CGT

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNSCIC CFE-CGC

UFIC UNSA

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 modifié relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Connaissance prise de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues d'adapter en conséquence le nombre ainsi que les modalités de répartition des sièges au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine.

Article 1^{er}

Dans l'accord du 16 décembre 1991 susvisé, ainsi que dans son intitulé, les termes : « commission nationale paritaire de l'emploi » sont remplacés par les termes : « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Article 2

L'article 2 « Composition » de l'accord du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 2

Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée, d'une part, de 18 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 18 représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 12 représentants pour la FSPF et de 6 représentants pour l'USPO. »

Article 3

Le troisième alinéa de l'article 7 « Délibérations de la commission » de l'accord du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet. Le nombre de pouvoirs est limité à trois par membre présent. »

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 2 octobre 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1997 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DU PARITARISME ET AU FINANCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1751006M
IDCC : 1996

Entre

FSPF

D'une part, et

FNIC CGT

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNSCIC CFE-CGC

UFIC UNSA

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Connaissance prise de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues d'adapter en conséquence le nombre ainsi que les modalités de répartition des sièges au sein du conseil d'administration du fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 7 « Gestion paritaire » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonds est géré par un conseil d'administration composé, d'une part, de 18 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 18 représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 12 représentants pour la FSPF et de 6 représentants pour l'USPO. »

Article 2

Le dernier alinéa de l'article 12 « Délibérations » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Tout membre empêché de participer à une réunion peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet. Le nombre de pouvoirs est limité à trois par membre présent. »

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 2 octobre 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

IDCC : 1077. – **ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

ACCORD DU 11 JUILLET 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1750989M

IDCC : 1077

Entre

FEDEPOM

FNA

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FGA CFDT

FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 24 de la loi 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.

L'objet du présent accord est d'en définir la composition, les missions et les modalités de fonctionnement.

Le présent accord précise également l'articulation de cette nouvelle commission avec les instances paritaires existantes.

Article 1^{er}

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et articulation avec les instances paritaires existantes

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche instituent, par le biais du présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Celle-ci se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la commission paritaire existant dans la branche, et à la commission paritaire de conciliation visée à l'article 63 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Toutes les dispositions de la convention collective ou des accords de branche existants à la date d'entrée en vigueur du présent accord faisant référence à la commission paritaire ou à la commission paritaire de conciliation sont donc supprimées, et notamment celles qui sont prévues à l'article 63 susvisé.

Les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle qu'elle résulte du présent accord ne se confond pas avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) existant actuellement dans la branche.

La composition, l'objet, les missions et le fonctionnement de cette dernière continuent donc à être régis par l'article 64 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, complété par l'article 6 de l'accord-cadre du 26 avril 2005 sur la formation professionnelle.

Toutefois, les parties conviennent que, pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les autres instances paritaires de la branche, à savoir l'observatoire des métiers et des qualifications et le conseil paritaire de la section professionnelle de la branche (SPP) visés aux articles 7 et 8 de l'accord-cadre du 26 avril 2005 sur la formation professionnelle, demeurent.

Article 2

Composition et fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se compose :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives de la branche ;
- d'un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Chaque organisation syndicale de salariés pourra faire intervenir exceptionnellement au sein de la CPPNI un troisième représentant sous réserve de l'accord du collège patronal. Cet accord sera acté au procès-verbal de la précédente paritaire.

Elle est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié.

Les membres de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation peuvent siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel leur entreprise est partie. Toutefois, ils ne pourront être présents lors de la délibération.

Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération du négoce agricole.

Article 3

Rôle et missions de la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir 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, couvrant les thèmes prévus par la loi, permet aux partenaires sociaux de la branche d'établir le bilan des accords collectifs d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche transmettent les accords conclus à la CPPNI :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, fédération du négoce agricole, 77, rue Rambuteau, 75001 Paris ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni.idcc1077@negoce-village.com.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Au regard du bilan qu'elle effectue, la commission formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, la CPPNI peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Article 3.1

Commission paritaire de négociation

La CPPNI a notamment pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale, et négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- négocier tout accord de branche, et notamment l'ordre public conventionnel ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 3.2

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI est obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation si elle l'accepte.

Dans la négative, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

Article 4

Participation aux réunions de la CPPNI

Les participants aux réunions de la CPPNI bénéficient d'autorisations d'absences pour assister aux réunions de la commission paritaire de négociation et de la commission d'interprétation et de conciliation.

Ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière.

Le remboursement des frais de déplacement des participants aux réunions paritaires sera effectué, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

- a) Nombre de délégués : deux par organisation syndicale représentative dans la branche ;
- b) Remboursement des frais de déplacement des frais de repas et indemnité forfaitaire journalière d'hôtel selon un barème fixé annuellement par la branche.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

ACCORD DU 11 JUILLET 2017
RELATIF À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LES NON CADRES
NOR : ASET1750986M
IDCC : 1077

Entre
FEDEPOM
FNA

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FGA CFDT
FNAF CGT

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont mis en place en mai 2011 un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non cadres.

Le personnel cadre n'est pas couvert par ce régime conventionnel.

Les cadres s'entendent comme le personnel affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), auprès d'un organisme de prévoyance pour l'ensemble du personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. L'employeur doit par conséquent s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation en souscrivant un contrat additionnel.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- développer la protection sociale des salariés non cadres en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- valoriser l'attractivité de la branche grâce à une protection sociale complémentaire visant les collaborateurs actuels et futurs et leur entourage familial.

Compte tenu de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires ne rendant plus possibles les clauses de désignation d'organismes assureurs en matière de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser l'accord du 4 mai 2011.

Au-delà de cette mise en conformité les partenaires sociaux ont souhaité par souci de simplification et de lisibilité modifier l'accord du 4 mai 2011 mais également intégrer via le présent accord les dispositions prévues par les avenants n° 1 et 2 des 1^{er} juillet 2011 et 9 avril 2014.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions contenues dans l'accord du 4 mai 2011 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres ainsi que les avenants précités.

Le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance. Elles ne pourront y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties complèteraient celles instituées par le présent accord en respectant pour ce faire le formalisme réglementaire applicable au regard de l'administration sociale.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC 1077).

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les non-cadres s'entendent comme le personnel qui n'est pas affilié au régime AGIRC institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

S'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu, les garanties sont ouvertes de plein droit sans contrepartie de cotisation dans les cas suivants :

- salariés bénéficiant, pendant la période de suspension, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnels ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ;
- salariés dont le contrat est suspendu au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur-pompier volontaire ou de congé individuel formation.

Article 3

Garanties pour le personnel non cadre

S'agissant de garanties décès-invalidité permanente et totale, les garanties sont assurées à titre obligatoire à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ils sont par conséquent couverts et cotisent à ce titre dès leur premier jour d'embauche.

3.1. Montant des prestations

3.1.1. Tableau des garanties décès/invalidité permanente et totale/allocation obsèques

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
Capital décès toutes causes	
* Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé,	150 % salaire annuel de référence
* Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % salaire annuel de référence
* Majoration par personne à charge	25 % salaire annuel de référence
Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès :	
– jusqu'au 18 ^e anniversaire	6 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire en cas de poursuite d'études ou événements assimilés	8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
– du 26 ^e au 28 ^e anniversaire en cas d'inscription au Pôle emploi et sous conditions	
Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère	
Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 ^e anniversaire	
Majoration décès accidentel	
Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
Double effet familial	
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	+ 100 % du capital décès toutes causes
Invalidité permanente et totale	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
Allocation obsèques	
En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾ (PMSS)
(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.	

3.1.2. Capital décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence. Le montant du capital dépend de la situation de famille du salarié au moment du décès ou de l'invalidité permanente totale et comporte une majoration pour personne à charge au sens de l'article 3.5 ci-après.

3.1.3. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé une rente éducation à chaque enfant à charge au sens de l'article 3.6 ou s'il est mineur à son représentant légal. Le montant de la rente est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale à la date du décès et dépend de l'âge de chaque enfant.

Ce montant est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'organisme assureur pour la garantie rente éducation sur proposition des partenaires sociaux.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation garantira la revalorisation de l'ensemble des prestations rente éducation nées durant l'exécution de son contrat.

3.1.4. Majoration décès accidentel

En cas de décès du salarié à la suite d'un accident, il est versé aux bénéficiaires un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2, sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

L'accident se définit comme un événement extérieur, soudain, imprévisible et indépendant de la volonté du salarié, qui provoque le décès de ce dernier.

3.1.5. Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis dans le présent accord, une allocation obsèques forfaitaire est versée sur justificatifs à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès mentionné à l'article 3.1.1. Par exception, elle est limitée aux frais réellement acquittés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

3.1.6. Garantie double effet familial

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint et à la condition qu'il reste encore des enfants à charge tels que définis dans le présent accord, il est versé par parts égales à ces derniers un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2. Cette garantie est ouverte sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur à cette date.

3.1.7. Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le capital décès toutes causes ainsi que les rentes éducation prévus ci-dessus peuvent être versés à sa demande et par anticipation dès la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale.

Dans ce cas, le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital et des rentes éducation.

L'invalidité permanente et totale se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (art. L. 434-2 du code de la sécurité sociale).

3.2. Bénéficiaires du capital décès

Sauf stipulation contraire du salarié, le capital sera versé dans l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint tel que défini par le présent accord ;
- à défaut aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

- à défaut à ses parents, par parts égales ;
- à défaut à ses grands-parents, par parts égales ;
- à défaut à ses héritiers, suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du salarié ou n'en assure pas l'entretien si ceux-ci sont majeurs, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour personnes à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces dernières.

Le salarié qui souhaite que le capital soit attribué dans des conditions différentes de celles prévues ci-dessus procède par une désignation écrite et formelle auprès de l'organisme assureur. Le participant fait connaître son choix en complétant le document intitulé « désignation de bénéficiaire ». Il peut modifier cette désignation à tout moment en adressant une nouvelle désignation de bénéficiaire.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause à défaut prévue ci-dessus.

3.2.1. Dispositions particulières concernant le versement des prestations décès

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation post-mortem des capitaux et rentes à compter du décès du participant assuré.

Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation post mortem applicable.

Revalorisation post-mortem

Si le contrat d'adhésion garantit, en cas de décès du participant assuré (ou de décès du conjoint assuré pour la seule garantie double effet conjoint), le versement par l'organisme assureur, d'un capital forfaitaire, d'une allocation forfaitaire ou d'une rente, celui-ci est revalorisé à compter de la date du décès jusqu'à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires au règlement des prestations selon les conditions définies au contrat d'adhésion. La revalorisation ne peut être inférieure au taux minimum réglementaire.

Ainsi, le capital et/ou l'allocation, les arrérages de rente dus non versés par l'assureur, en euros garantis en cas de décès, produisent de plein droit intérêt, net de frais, pour chaque année civile, à compter du jour du décès du participant assuré, au minimum à un taux égal au moins élevé des deux taux suivants 1 :

- la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1^{er} novembre de l'année précédente ;
- le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1^{er} novembre de l'année précédente.

La revalorisation post-mortem ne s'applique pas lorsque le capital ou l'allocation est versé au(x) bénéficiaire(s) dans la limite des frais d'obsèques réels engagés.

Il est précisé que la date de prise de connaissance par l'assureur du décès du participant est la date à laquelle l'assureur est informé du décès, par la réception de l'acte de décès.

Délai de versement

Dans les 30 jours qui suivent la réception de l'intégralité des pièces précitées, l'organisme assureur verse la prestation en cas de décès aux(x) bénéficiaire(s) désigné(s). Au-delà de ce délai, les sommes non versées produisent de plein droit intérêt au double du taux légal durant 2 mois puis à l'expiration de ce délai de 2 mois, au triple du taux légal.

3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès/invalidité permanente et totale est égal aux rémunérations brutes plafonnées à la tranche B ayant donné lieu à cotisations prévoyance au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale à la suite d'une période d'arrêt de travail, le salaire de référence ainsi déterminé est revalorisé selon le pourcentage d'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, entre la date d'arrêt de travail initial et celle du décès ou de l'invalidité permanente et totale.

Pour les nouveaux entrants qui ne justifient pas de 12 mois de présence, le salaire à prendre en compte pour le calcul des prestations sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

3.4. Conjoint

Le conjoint du salarié, reconnu au titre du présent accord est :

- le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité conformément à l'article 515-1 du code civil ;
- à défaut le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel aux services administratifs de l'entreprise depuis plus de 2 ans, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée, lorsque au moins un enfant est né de cette union ou lorsqu'un enfant a été adopté par le couple, et répond à la définition d'enfant à charge ci-après.

3.5. Personne à charge

On entend par personne à charge, outre les enfants à charge tels que définis ci-après et à l'exception du conjoint, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

3.6. Enfant à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous conditions, soit :
 - de poursuite d'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 employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- jusqu’à leur 28^e anniversaire sous conditions d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle.

Sans limitation de durée, en cas d’invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire de l’enfant. La situation d’invalidité s’entend à celle de l’invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et sont titulaires de la carte d’invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c’est-à-dire ceux du conjoint, de l’ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs) du salarié, qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès (ou de la reconnaissance de l’invalidité permanente et totale) et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

3.7. Exclusions

Pour l’ensemble des garanties, le régime ne garantit pas :

- les conséquences de guerres civiles ou étrangères, d’émeutes, d’insurrections, d’attentats ou d’actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- les conséquences directes ou indirectes d’explosions, de dégagements de chaleur, d’irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d’atome ou de la radioactivité ;
- le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié assuré. Dans ce cas, les prestations doivent être versées aux héritiers à moins qu’ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre du salarié.

La présente liste est exhaustive. Aucun contrat ne peut prévoir des exclusions plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

3.8. « Portabilité » des droits de prévoyance

Le présent article définit les modalités d’application du dispositif de portabilité instauré par l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, telle que définie par le code du travail et la jurisprudence, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord dans les conditions suivantes :

3.8.1. Principe de la « portabilité »

Le maintien des garanties de prévoyance s’effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l’ancien salarié ait fourni à l’ancien employeur ou à l’organisme assureur, la justification de sa prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l’ancien employeur de la prise en charge par le régime d’assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits aux garanties du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

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

3.8.2. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat et pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez le même

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

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

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

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès lors qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

3.8.3. Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié au titre de la portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

3.8.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 4

Adhésion des entreprises

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix.

L'adhésion doit permettre *a minima* l'application intégrale des garanties prévues par le dispositif conventionnel.

À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 5

Financement du régime

5.1. Taux de cotisation

Pour les garanties définies à l'article 3, le taux de cotisation obligatoire est fixé à 0,56 % du salaire de référence mentionné ci-après.

5.2. Répartition de la cotisation

La cotisation mentionnée ci-dessus est répartie dans les proportions suivantes :

- part salarié : 50 % soit un taux de 0,28 % ;
- part employeur : 50 % soit un taux de 0,28 %.

5.3. Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches A et B :

- tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus de l'assiette de cotisation.

5.4. Exonération de la cotisation

Les garanties sont maintenues sans cotisation pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions suivantes :

- à compter du 91^e jour de suspension continue du contrat de travail, pour les salariés bénéficiant, pendant cette période, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- dès le 1^{er} jour de suspension pour les salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie, d'un accident, de la maternité ou de la paternité ;
- dès le 1^{er} jour de suspension au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur-pompier volontaire ou de congé individuel de formation.

Article 6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les garanties décès seront maintenues par l'organisme résilié, au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation et ce tant qu'ils bénéficient d'une indemnisation au titre de l'arrêt de travail survenu avant la résiliation.

Article 7

Commission paritaire de suivi

Les partenaires sociaux décident que le suivi du régime de prévoyance sera fait par une commission paritaire de suivi.

Cette commission est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application, et l'interprétation du présent régime de prévoyance.

Elle se réunira une fois par an afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter de questions spécifiques et/ou urgentes.

Cette commission est également habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime conventionnel, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

Article 8

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature du présent accord.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 02-17 DU 29 JUIN 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

NOR : ASET1751001M

IDCC : 1261

Entre

SNAECSO

D'une part, et

FSS CFDT

USPAOC CGT

CFTC santé sociaux

CFE-CGC santé social

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des indemnités kilométriques

Conformément à l'article 1^{er} du chapitre VII de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le barème des indemnités kilométriques dont bénéficient les salariés amenés à utiliser leur propre véhicule, est fixé comme suit :

(En euros.)

Voiture			
Catégorie	5 000 premiers km	de 5 001 à 20 000 km	+ 20 000 km
4 CV	0,493	0,277	0,332
5 CV et +	0,543	0,305	0,364

Véломoteur			
	2 000 premiers km	de 2 001 à 5 000 km	+ 5 000 km
	0,269	0,063	0,146
Moto			
Catégorie	3 000 premiers km	de 3 001 à 6 000 km	+ 6 000 km
50 à 125 cm ³	0,338	0,084	0,219
de 3 à 5 CV	0,398	0,070	0,242
> 5 CV	0,509	0,067	0,296

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 03-17 DU 10 OCTOBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1751002M

IDCC : 1261

Entre

SNAECSO

D'une part, et

FSS CFDT

USPAOC CGT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objectif de modifier le régime complémentaire santé obligatoire mis en place dans la branche afin d'être en conformité avec les évolutions légales et réglementaires.

Article 1^{er}

Adhésion du salarié

Les articles 1.1 et 1.2.*b* du chapitre XIV de la convention collective sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1.1

Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés relevant de la convention collective des acteurs du lien social et familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Article 1.2

Dispenses d'affiliation

b) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de son employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés au *a* et être accompagnée des justificatifs nécessaires.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les 30 jours suivant la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour les salariés présents au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié ;
- les 15 jours suivant l'embauche du salarié ou avant l'échéance du contrat si le contrat est inférieur à 15 jours.

À défaut de demande de dispense, les salariés sont affiliés au premier jour du mois de l'embauche.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision d'être dispensés de la complémentaire santé obligatoire et d'en solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation.

À défaut, le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans leur entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion. »

Article 2

Versement santé

Il est ajouté dans l'article 1.2 dispenses d'affiliation de l'accord du chapitre XIV de la convention collective :

« c) Versement santé

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Définition des ayants droit

L'annexe 2 de l'avenant n° 02-15 créant le chapitre XIV est modifiée et remplacée par les dispositions suivantes :

Selon l'article 4.1 « Structure de la cotisation », les ayants droit s'entendent comme :

- l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mais non divorcé, à condition de ne pas être couvert par une couverture complémentaire santé ;
- la personne vivant en couple sans être mariée avec l'assuré (union libre ou pacte civil de solidarité [Pacs]), à condition de ne pas être couvert par une couverture complémentaire santé. Une seule personne peut être désignée ayant droit au titre de ces deux premières définitions ;
- les enfants fiscalement à charge du salarié sont rattachés à leurs parents assurés en qualité d'ayants droit sous certaines conditions :
 - un enfant de moins de 16 ans à la charge d'un de ses parents ou des 2 peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 (double rattachement) ;

- un enfant de 16 à 20 ans peut être rattaché en qualité d’ayant droit d’un de ses parents ou des 2 s’il remplit au moins une des conditions suivantes :
 - poursuivre des études ;
 - être en apprentissage ;
 - être dans l’incapacité permanente de travailler (infirmité ou maladie chronique) ;
 - vivre avec l’assuré depuis 12 mois au moins et être à sa charge effective, totale et permanente ;
- un enfant de 20 à 26 ans peut être rattaché en qualité d’ayant droit d’un de ses parents ou des 2 s’il ne bénéficie pas à titre personnel d’un régime de protection sociale et s’il remplit l’une des conditions suivantes :
 - être inscrit dans un établissement d’enseignement ;
 - recherche d’un premier emploi ou inscrit à Pôle emploi ;
 - avoir dû interrompre ses études primaires, secondaires ou technologiques pour cause de maladie.

Le rattachement aux parents est possible jusqu’à la fin de l’année scolaire au cours de laquelle le jeune a 26 ans.

Article 4

Effet et durée

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Sauf opposition majoritaire exprimée dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il fera l’objet d’un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l’extension. L’accord s’appliquera ainsi à l’ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 OCTOBRE 2017
DE L'UFIC UNSA À LA CONVENTION COLLECTIVE
(AVENANTS ET ACCORDS)

NOR : ASET1751003M
IDCC : 998

Bagnolet, le 16 octobre 2017.

UNSA industrie et construction, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 2 août 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 0998) et publié au *Journal officiel* de la République française n° 0179 du 2 août 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 0998) et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention. Vous les trouverez ci-joints également.

Veuillez croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ACCORD DU 6 JUIN 2017
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA
ET AUX OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES DE VERSEMENT

NOR : ASET1750994M
IDCC : 1316

Entre
GSOTF
CAP France
CNEA

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
SNEPAT FO
CFE-CGC santé social

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à la mise en œuvre des objectifs de l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle et a pour ambition, notamment par la mutualisation, de donner à toutes les associations de la branche les moyens de réaliser des actions contribuant à pérenniser l'emploi, à sécuriser les parcours professionnels, et de nature à favoriser l'évolution et la promotion professionnelle dans la branche du tourisme social et familial.

Cet accord désigne l'OPCA de branche, Uniformalion, et fixe, par type d'entreprise, des obligations conventionnelles de versement, en complément des obligations légales.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'accompagnement effectué par Uniformalion et souhaitent par cette redésignation lui témoigner leur confiance, mais aussi l'inviter, aidé en cela par les moyens complémentaires ainsi créés, à faciliter l'accès à la formation de tous les salariés de la branche et plus particulièrement dans les plus petites structures.

1. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche

La désignation de l'OPCA-OPACIF Uniformation prévue au sein de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement est prorogée pour une durée de 5 années soit jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, elle cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2022 soit le 28 février 2023.

Il est expressément acté que toutes les contributions légales et conventionnelles assises sur les masses salariales 2022 seront à verser au plus tard le 28 février 2023 par les entreprises de la branche à l'OPCA-OPACIF Uniformation et qu'elles viendront notamment compenser les engagements accordés par l'OPCA-OPACIF Uniformation jusqu'au 31 décembre 2022.

2. Obligations légales

Par application de l'article L. 6321-1 du code du travail, « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

Afin de permettre la mise en œuvre de cette obligation de formation professionnelle continue des salariés, la loi fixe une contribution dont les taux sont, à la date de signature du présent accord, les suivants, en fonction de la taille des entreprises :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 11 salariés	ENTREPRISES de 11 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de plus de 50 salariés à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions (au total)	0,55	1	1	1
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)		0,20	0,20	0,20
FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15	0,20	0,20

3. Obligations conventionnelles de versement

Afin de faciliter l'accès des salariés de la branche à la formation, les partenaires sociaux instituent pour les entreprises de la branche l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation.

Les contributions supplémentaires conventionnelles versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces taux mentionnés ci-dessous sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2022.

3.1. Pour les entreprises de moins de 300 salariés équivalents temps plein

En complément des dispositions légales, les entreprises ayant un effectif inférieur à 300 salariés versent à l'OPCA-OPACIF Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle au titre du développement de la formation professionnelle selon la progression suivante.

- pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2018 : 0,25 % ;
- pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2019 : 0,30 % ;
- pour la contribution assise sur la masse salariale brute de 2020, 2021 et 2022 : 0,40 %.

La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

3.2. Pour les entreprises de 300 salariés et plus

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale, les entreprises de 300 salariés et plus gèrent librement les moyens consacrés annuellement ou de manière pluriannuelle à la formation, ou peuvent verser une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCA-OPACIF Uniformation, laquelle ne peut être inférieure à 0,60 % de la masse salariale brute annuelle.

Les partenaires sociaux rappellent que la mutualisation contribue efficacement à une meilleure répartition des moyens dans le temps et invitent les entreprises de 300 salariés et plus à confier à l'OPCA de branche la gestion de tout ou partie de leur plan de formation.

4. Suivi

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions chaque année et de se revoir 1 an avant la fin de désignation de l'OPCA pour engager les négociations en vue d'une nouvelle désignation.

5. Dates d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2018.

6. Formalités

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

7. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Fait à Paris, le 6 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 3 DU 6 JUIN 2017
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016 RELATIF À L'INSTAURATION
D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750995M
IDCC : 1316

Entre
GSOTF
CAP France
CNEA

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
SNEPAT FO
CFE-CGC santé social

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'étendre le prélèvement des 2 % du degré élevé de solidarité prévu à l'article 5 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance à l'ensemble des cotisations. Il a également pour objet de prévoir, à des fins de simplification, un taux alternatif de cotisation facultative de base pour le conjoint.

Article 1^{er}

Cotisations degré élevé de solidarité

Les dispositions de l'article 5 de l'accord du 17 novembre 2016 intitulé « Degré élevé de solidarité » : sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % hors taxe des cotisations frais de santé et prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Ces 2 % du degré élevé de solidarité sont assis sur le montant total :

- des cotisations du régime de base “salarié et conjoint”, des cotisations du régime optionnel “salarié et conjoint” (que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif) ;
- des cotisations prévoyance prévues à l’article 3.4 du présent accord.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la commission paritaire nationale de prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d’application de la CCN, quel que soit leur organisme assureur. »

Article 2

Cotisations facultatives de base pour le conjoint

Les cotisations « supplément conjoint facultatif » de la base obligatoire définies à l’article 2.5.3 de l’accord intitulé « taux et répartition des cotisations » peuvent être exprimées :

- pour partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et pour partie en pourcentage de la rémunération mensuelle brute tranches A et B ;

ou

- exclusivement en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les taux desdites cotisations sont donc modifiés comme suit :

	BASE OBLIGATOIRE	
	Cotisations en % du PMSS et en fonction des tranches de rémunération brute A et B soumises à cotisations	Ou cotisations en % du PMSS
Supplément conjoint facultatif régime général	0,30 % PMSS + 1,48 % TAB	1,22 % PMSS
Supplément conjoint facultatif régime Alsace-Moselle	0,30 % PMSS + 0,89 % TAB	0,73 % PMSS

Les autres dispositions sont inchangées.

Article 3

Date d’entrée en vigueur

Sous réserve de l’exercice du droit d’opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Formalités et publicité

Cet avenant fera l’objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 6 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 30 du 2 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017....	83
Entreprises horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 49 du 11 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux.....	85
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 183 du 30 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	87
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 3 du 3 juillet 2017 relatif aux salaires minimaux	89
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Île-de-France]) : avenant n° 36 du 16 juin 2017 relatif aux salaires minimaux.....	92
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 34 du 7 septembre 2017 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux.....	94
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 72 du 7 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux.....	96
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 52 du 11 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux.....	98
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 79 du 19 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017	100
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 96 du 4 juillet 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017.....	102
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 26 du 13 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	104
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 204 du 23 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017.....	106
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 205 du 23 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017.....	108

Convention collective
IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)
(Étendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

AVENANT N° 30 DU 2 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : *AGRS1797197M*
IDCC : 8912

Entre

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention collective, à compter du 1^{er} janvier 2017 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I ci-dessous :

« Annexe I

Barème de salaires au 1^{er} janvier 2017

Smic horaire au 1^{er} janvier 2017 : 9,76 €.

Smic mensuel brut (base 151,67 heures) : 1 480,30 €.

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2017 : 3,54 €.

Prime de panier $3,54 \times 2 = 7,08$ €.

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I Ouvrier exécutant		120	9,76	1 480,30
II Ouvrier spécialisé	1	125	10,22	1 550,07
	2	133	10,32	1 565,23
III Ouvrier qualifié	1	146	10,86	1 647,14
	2	153	11,38	1 726,00
IV Ouvrier hautement qualifié		160	11,87	1 800,32
Cadre, chef de chantier		173	14,50	2 199,22

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Occitanie, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9352. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES
ET D'HORTICULTURE
(Ille-et-Vilaine)
(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 6 mars 1986,
Journal officiel du 15 mars 1986)

AVENANT N° 49 DU 11 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797206M*

IDCC : 9352

Entre

Syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine

D'une part, et

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires prévus au point II « Classifications » de l'article 18 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« A. – Personnel de production

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,76	1 480,27
102	10,04	1 522,77
201	10,09	1 530,35
202	10,15	1 539,45
301	10,26	1 556,13
302	10,36	1 571,30
401	10,66	1 616,80
402	10,93	1 657,75

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

« B. – Personnel de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,76	1 480,27
102	10,04	1 522,77
203	10,09	1 530,35
204	10,15	1 539,45
303	10,46	1 586,47
304	10,93	1 657,75

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

Article 2

Les salaires horaires prévus à l'article 58 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (pour 35 heures hebdomadaires)
501	11,39	1 727,52
503	11,66	1 768,47
601	12,52	1 898,91
701	13,87	2 103,66

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 11 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

**AVENANT N° 183 DU 30 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : *AGRS1797199M*
IDCC : 9341

Entre

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

Groupeement des employeurs de main-d'œuvre agricole du département de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CGC section de l'Hérault

Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour les ouvriers et les employés administratifs des exploitations agricoles de l'Hérault, le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
135	9,76 (Smic)	1 480,30
140	9,91	1 503,05
145	10,06	1 525,80
150	10,40	1 577,37
155	10,74	1 628,94
160	11,07	1 678,99
170	11,75	1 782,12

Article 2

À la même date du 1^{er} janvier 2017, la valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles est augmentée de 0,93 %. Cette valeur est donc portée à 10,741 €.

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
175	12,39	1 879,19
180	12,75	1 933,38
185	13,10	1 987,09
190	13,46	2 040,79
195	13,81	2 094,50
200	14,16	2 148,20
205	14,52	2 201,91
210	14,87	2 255,61
225	15,93	2 415,73
245	17,35	2 631,55
260	18,41	2 792,66

Article 3

La valeur de la prime de panier est inchangée à 2,20 €.

Article 4

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DIRECCTE Occitanie, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Montpellier, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(29 février 2016)
(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,
Journal officiel du 4 avril 2017)

AVENANT N° 3 DU 3 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1797200M*
IDCC : 9461

Entre
FDSEA du Lot
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot
FDCUMA du Lot

D'une part, et
SNCEA CFE-CGC du Lot
FGTA FO du Lot
SGA CFDT du Lot
CFTC-Agri du Lot

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

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 24 de la convention collective et de son annexe I concernant les cadres,

Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention collective sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Salariés non cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
Niveau	Échelon	Coef. (*)				
I	1	100 et 105	9,80	12,25	14,70	1 486,33
	2	110	10,11	12,64	15,17	1 533,35
II	1	120	10,33	12,91	15,50	1 566,72
	2	130	10,56	13,20	15,84	1 601,60
III	1	140	10,80	13,50	16,20	1 638,00
	2	150	11,03	13,79	16,55	1 672,88
IV	1	160	11,25	14,06	16,88	1 706,25
	2	180	11,72	14,65	17,58	1 777,53

(*) Ancienne classification – coefficients hiérarchiques.

Salariés cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS		HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
Coefficients hiérarchiques					
200		12,17	15,21	18,26	1 845,78
220		12,64	15,80	18,96	1 917,07
280		14,03	17,54	21,05	2 127,88
320		14,94	18,68	22,41	2 265,90
380		16,33	20,41	24,50	2 476,72

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Cahors, le 3 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Île-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Étendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 36 DU 16 JUIN 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797194M

IDCC : 8116

Entre

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Île-de-France (FRSEA IDF)

Fédération régionale des CUMA d'Île-de-France (FRCUMA 77-IDFO)

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« ANNEXE I

Salaires

(En euros.)

EMPLOI	SALAIRE HORAIRE
TAM – niveau 1, échelon 1, technicien	12,69
TAM – niveau 1, échelon 2, agent de maîtrise et technicien	14,22
TAM – niveau 2, échelon 2, technicien et agent de maîtrise	17,27
Cadre – niveau 1	20,31
Cadre – niveau 2	23,87

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2017.

Fait à Paris, le 16 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)
(11 décembre 1981)**

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

**AVENANT N° 34 DU 7 SEPTEMBRE 2017
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1797203M
IDCC : 9121

Entre

FDSEA de l'Aveyron

EDT de l'Aveyron

FDCUMA de l'Aveyron

D'une part, et

AGRO 12 CFDT

CFTC-Agri

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe « Cadres » sont modifiées comme suit :

« Le salaire fixe mensuel minimum est fixé à :

(En euros.)

CADRE DU GROUPE	SALAIRE
3	2 590,53
2	2 960,60
1	3 330,68

Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 7 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)**

(11 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 72 DU 7 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797204M*

IDCC : 9121

Entre

FDSEA de l'Aveyron

EDT de l'Aveyron

FDCUMA de l'Aveyron

D'une part, et

AGRO 12 CFDT

CFTC-Agri

CGT-FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires figurant à l'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,76	1 480,30
110	10,12	1 534,90
120	10,25	1 554,60
130	10,41	1 578,90

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
140	10,64	1 613,80
150	10,88	1 650,20
160	11,12	1 686,60
180	11,44	1 735,10

Au bout de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, le salarié passe automatiquement du niveau I, échelon 1, coefficient 100, au niveau I, échelon 2, coefficient 110.

II. – Avantages en nature

(En euros.)

NOURRITURE	LOGEMENT
Par jour : Petit-déjeuner : 4,15 € Repas du midi (boisson comprise) : 8,30 € Repas du soir : 8,30 € Total : 20,75 € Casse-croûte : 4,15 € Seuls les repas effectivement pris doivent être retenus.	La surface habitable ne peut être inférieure à 14 m ² pour 1 occupant, majorée de 7 m ² par occupant supplémentaire (conjoint et/ou enfants à charge). Par mois : 116,20 € pour un logement de 14 m ² , majoré de 24,90 par tranche de 7 m ² .

Article 2

Le présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 7 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9351. – EXPLOITATIONS
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ille-et-Vilaine)
(11 juillet 1991)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1992,
Journal officiel du 4 novembre 1992)

AVENANT N° 52 DU 11 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1797205M*

IDCC : 9351

Entre

FDSEA d'Ille-et-Vilaine

D'une part, et

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Personnel d'exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	9,76	1 480,27
102	9,94	1 507,60
201	10,06	1 525,80
202	10,35	1 569,78
301	10,57	1 603,15
302	11,01	1 669,89
401	11,92	1 807,91
402	12,38	1 877,67

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions légales concernant le Smic.

« II. – Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
501	12,79	1 939,86
502	13,31	2 018,73
601	13,90	2 108,21
602	17,11	2 595,07

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 11 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9151. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Cantal)

(5 janvier 1978)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 79 DU 19 JUIN 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797198M

IDCC : 9151

Entre

FDSEA du Cantal

FDCUMA

FEDT

D'une part, et

UD CFDT du Cantal

UD SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont ainsi modifiées :

« Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients sont fixés comme suit :

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	100	9,76	1 480,30
	2	110	9,78	1 483,33
II	1	120	9,84	1 492,43
	2	130	9,93	1 506,08

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
III	1	140	10,02	1 519,73
	2	150	10,15	1 539,45
IV	1	160	10,93	1 657,75
	2	170	11,39	1 727,52

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	200	11,87	1 800,32
	2	210	12,61	1 912,56
II	1	220	13,15	1 994,46

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	300	15,30	2 320,55
II	310	17,46	2 648,16

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Fait à Aurillac, le 19 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)**

(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

**AVENANT N° 96 DU 4 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797201M
IDCC : 9631

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles 63

Syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières

Syndicat des entrepreneurs du territoire du Puy-de-Dôme

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Puy-de-Dôme CFDT

FSCOPA CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe II « Salaires » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emploi s'établissent comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
I	1 (*)	9,79	1 484,85
	2	10,05	1 524,28
II	1	10,12	1 534,90
	2	10,42	1 580,40
III	1	10,50	1 592,54
	2	10,68	1 619,84

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
IV	1	11,15	1 691,12
	2	11,38	1 726,00
(*) Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

Article 2

La valeur du point cadre est fixée à 5,80 € pour 100 points.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet le 1^{er} juillet 2017.

Fait à Clermont-Ferrand, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Rhône)
(21 décembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

**AVENANT N° 26 DU 13 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797202M
IDCC : 9691

Entre

FDSEA du Rhône

D'une part, et

Syndicat CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône

Syndicat de la viticulture

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 « Salaires » est modifié comme suit à compter du 1^{er} juillet 2017 :

« Les salaires s'établissent ainsi :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,85	1 493,95
II	1	9,94	1 507,60
	2	10,04	1 522,77
III	1	10,14	1 537,93
	2	10,27	1 557,65
IV	1	10,56	1 601,64
	2	11,22	1 701,74

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires auprès de l'unité départementale du Rhône de la DIRECCTE de Rhône-Alpes ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 13 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8216. – **EXPLOITATIONS VITICOLES**
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 204 DU 23 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : AGRS1797195M
IDCC : 8216

Entre

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son
groupement d'employeurs

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube

Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne

Syndicat CFTC agriculture de Champagne-Ardenne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le
document annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 201 du 23 juin 2016 sont abrogées.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2017 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne
de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi de la région Grand Est.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX RÉSULTANT DE L'AVENANT N° 204 DU 23 JUIN 2017

(Montants à compter du 1^{er} juillet 2017)

(En euros.)

CATÉGORIE	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Personnel d'exploitation			
Niveau A, échelon 1	101	9,76	1 480,30
Niveau A, échelon 2	102	9,94	1 507,60
Niveau B, échelon 1	201	10,10	1 531,87
Niveau B, échelon 2	202	10,42	1 580,40
Niveau C, échelon 1	301	11,76	1 783,64
Niveau C, échelon 2	302	12,63	1 915,59
Niveau D, échelon 1	401	13,24	2 008,11
Niveau D, échelon 2	402	14,07	2 134,00
Personnel administratif			
Niveau A, échelon 2	102	9,94	1 507,60
Niveau B, échelon 2	202	10,42	1 580,40
Niveau C, échelon 1	301	11,76	1 783,64
Niveau C, échelon 2	302	12,63	1 915,59
Niveau D, échelon 1	401	13,24	2 008,11
Niveau D, échelon 2	402	14,07	2 134,00
Sur la base du minimum garanti ou MIG au 1 ^{er} juillet 2017			
Nourriture par jour (total)		19,47	
Petit-déjeuner (0,5 MIG)		1,77	
Déjeuner (3 MIG)		10,62	
Dîner (2 MIG)		7,08	
Logement de célibataire (par mois 12 MIG)		42,48	

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,76 € par heure au 1^{er} janvier 2017.

Le minimum garanti (MIG) en vigueur au 1^{er} janvier 2017 est de : 3,54 €.

Pour la nourriture et le logement le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1^{er} juillet précédent le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).

Convention collective

IDCC : 8216. – **EXPLOITATIONS VITICOLES**
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 205 DU 23 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : AGRS1797196M
IDCC : 8216

Entre

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son groupement d'employeurs

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube

Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne

Syndicat CFTC agriculture de Champagne-Ardenne

Syndicats CGT-FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 202 du 23 juin 2016 sont abrogées.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2017 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 23 juin 2017

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX RÉSULTANT DE L'AVENANT N° 205 DU 23 JUIN 2017

(Montants à compter du 1^{er} juillet 2017)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Technique			
Technicien 1 ^{er} échelon	185	15,23	2 309,93
Agent de maîtrise 2 ^e échelon	195	15,82	2 399,42
Responsable technique 1 ^{er} échelon	210	17,04	2 584,46
Responsable technique 2 ^e échelon	250	20,57	3 119,85
Cadres			
Responsable d'exploitation	270	21,92	3 324,61
Responsable d'exploitation	300	24,68	3 743,22
Administratif			
Secrétaire responsable 1 ^{er} échelon	185	15,23	2 309,93
Assistant administratif 1 ^{er} échelon	210	17,04	2 584,46
Commercial			
Assistant commercial 1 ^{er} échelon	210	17,04	2 584,46
Attaché commercial 2 ^e échelon	250	20,57	3 119,85

Directeur de la publication : Yves Struillou

165170450-001117

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
