

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/48 DU 16 DÉCEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	127

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/48

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Architecture (entreprises [Alsace])</b> : accord du 23 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Alsace) .....	4
<b>Architecture (entreprises [Aquitaine])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Aquitaine) .....	6
<b>Architecture (entreprises [Auvergne])</b> : accord du 27 janvier 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Auvergne).....	8
<b>Architecture (entreprises [Basse-Normandie])</b> : accord du 21 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Basse-Normandie) .....	10
<b>Architecture (entreprises [Bourgogne])</b> : accord du 23 janvier 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Bourgogne) .....	12
<b>Architecture (entreprises [Bretagne])</b> : accord du 20 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Bretagne).....	14
<b>Architecture (entreprises [Centre])</b> : accord du 17 février 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Centre).....	16
<b>Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Champagne-Ardenne).....	18
<b>Architecture (entreprises [Corse])</b> : accord du 4 janvier 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Corse) .....	20
<b>Architecture (entreprises [Franche-Comté])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Franche-Comté).....	22
<b>Architecture (entreprises [Guadeloupe])</b> : accord du 9 janvier 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Guadeloupe) .....	24
<b>Architecture (entreprises [Guyane])</b> : accord du 13 janvier 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Guyane) .....	26
<b>Architecture (entreprises [Haute-Normandie])</b> : accord du 22 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Haute-Normandie).....	28
<b>Architecture (entreprises [Ile-de-France])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Ile-de-France).....	30
<b>Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon])</b> : accord du 29 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Languedoc-Roussillon).....	32
<b>Architecture (entreprises [Limousin])</b> : accord du 6 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Limousin) .....	34
<b>Architecture (entreprises [Lorraine])</b> : accord du 28 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Lorraine).....	36

<b>Architecture (entreprises [Martinique])</b> : accord du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Martinique).....	38
<b>Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Midi-Pyrénées) .....	40
<b>Architecture (entreprises [Nord – Pas-de-Calais])</b> : accord du 6 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Nord – Pas-de-Calais) .....	42
<b>Architecture (entreprises [Pays de la Loire])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Pays de la Loire).....	44
<b>Architecture (entreprises [Picardie])</b> : accord du 5 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Picardie) .....	46
<b>Architecture (entreprises [Poitou-Charentes])</b> : accord du 19 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Poitou-Charentes) .....	48
<b>Architecture (entreprises [Provence-Alpes-Côte d’Azur])</b> : accord du 9 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Provence-Alpes-Côte d’Azur)	50
<b>Architecture (entreprises [La Réunion])</b> : accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Réunion) .....	52
<b>Architecture (entreprises [Rhône-Alpes])</b> : accord du 3 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (Rhône-Alpes) .....	54
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : avenant n° 1 du 23 mai 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> juin 2014 .....	56
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : accord du 21 juin 2014 relatif à la durée du travail .....	58
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : avenant n° 2 du 30 janvier 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	77
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire .....	79
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé .....	92
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : avenant n° 3 du 18 décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....	106
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : avenant n° 4 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	108
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : avenant n° 5 du 27 avril 2017 portant sur les dispositions de l’article 3.2.1 .....	110
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : accord du 27 avril 2017 relatif au calendrier de négociations .....	114
<b>Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives)</b> : accord du 22 septembre 2017 portant sur la mise en place d’un contrat à durée déterminée à objet défini.....	118
<b>Pharmacie d’officine</b> : accord du 2 octobre 2017 portant recommandation de l’APGIS pour l’assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d’officine et instituant des garanties collectives présentant un degré d’élève de solidarité .....	122

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(ALSACE)  
NOR : ASET1751046M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
CFDT SYNATPAU  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,61 € pour l'ensemble du territoire Alsace à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Strasbourg, le 23 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(AQUITAINE)

NOR : ASET1751047M  
IDCC : 2332

Entre

SDA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,74 € pour l'ensemble du territoire d'Aquitaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 27 JANVIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1751048M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
CFDT SYNATPAU  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,68 € pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1751059M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,70 € pour l'ensemble du territoire Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Caen, le 21 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 JANVIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1751049M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,69 € pour l'ensemble de la région Bourgogne, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic, le salaire minimum valant 1 636 €.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Dijon, le 23 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(BRETAGNE)  
NOR : ASET1751075M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,61 € pour l'ensemble du territoire Bretagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 20 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(CENTRE)  
NOR : ASET1751068M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,65 € pour l'ensemble du territoire Centre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Orléans, le 17 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1751071M  
IDCC : 2332

---

Entre

SDA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,53 € pour l'ensemble du territoire Champagne-Ardenne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 4 JANVIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(CORSE)

NOR : ASET1751072M  
IDCC : 2332

Entre

SDA

D'une part, et

CFE-CGC BTP

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,68 € pour l'ensemble du territoire Corse à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait le 4 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1751073M  
IDCC : 2332

---

Entre

SDA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,67 € pour l'ensemble du territoire Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 9 JANVIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(GUADELOUPE)

NOR : ASET1751070M  
IDCC : 2332

Entre

SDA

UNSFA

D'une part, et

CFDT SYNATPAU

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,65 € pour l'ensemble de la région Guadeloupe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Baie-Mahault, le 9 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 13 JANVIER 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(GUYANE)  
NOR : ASET1751053M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSEFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFDT SYNATPAU  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,64 € pour l'ensemble de la région Guyane, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait le 13 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1751064M  
IDCC : 2332

---

Entre  
SDA  
UNSA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,69 € pour l'ensemble du territoire Haute-Normandie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rouen, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(ÎLE-DE-FRANCE)  
NOR : ASET1751060M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFSA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 8,18 euros (zone 1) et 8,08 euros (zone 2) pour l'ensemble du territoire Île-de-France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2016

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1751055M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,49 € pour l'ensemble du territoire Languedoc-Roussillon à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Montpellier, le 29 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1751057M  
IDCC : 2332

---

Entre

SDA

D'une part, et

CFE-CGC BTP

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,91 € pour l'ensemble du territoire Limousin à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(LORRAINE)  
NOR : ASET1751056M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFDT SYNATPAU  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,52 € pour l'ensemble du territoire Lorraine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 28 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 11 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(MARTINIQUE)  
NOR : ASET1751058M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSEFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
CFDT SYNATPAU  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,66 € pour l'ensemble de la région Martinique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1751069M  
IDCC : 2332

Entre

SDA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à :

- zone 1 (communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
  - 7,66 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
  - 7,59 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;
- zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
  - 7,55 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
  - 7,49 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### **Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

#### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 6 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(NORD – PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1751061M  
IDCC : 2332

---

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,57 € pour l'ensemble de la région Nord-Pas-de-Calais, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lille, le 6 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(PAYS DE LA LOIRE)  
NOR : ASET1751074M  
IDCC : 2332

---

Entre  
SDA  
UNSFSA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,67 € pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 5 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1751065M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,42 € pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1751066M  
IDCC : 2332

---

Entre  
SDA  
UNSFSA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,51 € pour l'ensemble du territoire Poitou-Charentes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait le 19 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

NOR : ASET1751054M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,68 € pour l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Marseille, le 9 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 23 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(LA RÉUNION)  
NOR : ASET1751051M  
IDCC : 2332

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La valeur du point est fixée à 7,60 € pour l'ensemble du territoire Réunion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 3 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1751052M  
IDCC : 2332

---

Entre

SDA

D'une part, et

CFE-CGC BTP

FG FO construction

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,74 € pour les départements 01-38-69-73-74, et à 7,65 € pour les départements 07-26-42 pour l'ensemble de la région Rhône-Alpes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à, le 3 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

**AVENANT N° 1 DU 23 MAI 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2014**  
NOR : ASET1450898M  
IDCC : 3203

Entre  
SNSAPL

D'une part, et  
SNCEA CFE-CGC

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

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

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

*(En euros.)*

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
<b>Niveau VI</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 664,45
2 <sup>e</sup> échelon	2 512,02
1 <sup>er</sup> échelon	2 362,65
<b>Niveau V</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 262,03
2 <sup>e</sup> échelon	2 111,13
1 <sup>er</sup> échelon	2 010,53
<b>Niveau IV</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	1 909,92
2 <sup>e</sup> échelon	1 759,02
1 <sup>er</sup> échelon	1 708,72
<b>Niveau III</b>	

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
2 <sup>e</sup> échelon	1 608,12
1 <sup>er</sup> échelon	1 557,82
Niveau II	
2 <sup>e</sup> échelon	1 521,02
1 <sup>er</sup> échelon	1 479
Niveau I	1 460

## Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

Les autres dispositions de l'article 8 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique restent inchangées.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

---

ACCORD DU 21 JUIN 2014  
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1751062M  
IDCC : 3203

---

Entre  
SNSAPL

D'une part, et  
FNAF CGT  
FGA CFDT  
CFTC AGRI  
SNCEA CFE-CGC  
FEETS FO  
UNSA SPORT 3S

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

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

*Durées légale et maximales du travail et repos*

Les parties rappellent qu'à la date de la conclusion du présent accord, les règles législatives et réglementaires applicables sont celles pour partie décrites ci-après.

**1.1. Durée légale du travail**

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ou 1 607 heures par an. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

**1.2. Durées maximales**

Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures.

Par ailleurs, la durée quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales.

Sauf dérogation particulière prévue par la loi, les salariés bénéficient :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives.

De plus, le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

### 1.3. Dispositions particulières pour les jeunes travailleurs

Sont considérés comme des jeunes travailleurs :

- les salariés âgés de moins de 18 ans ;
- les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La durée du travail des jeunes travailleurs est soumise aux dispositions suivantes :

- les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de la structure associative), 5 heures par semaine peuvent être accordées en plus à titre dérogatoire. ;
- aucune période de travail effectif interrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures ½. En cas de travail quotidien supérieur à cette durée, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives ;
- la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la durée minimale est portée à 14 heures consécutives ;
- les jeunes travailleurs ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- les jeunes travailleurs doivent bénéficier du repos dominical sauf dérogation légale.

## Article 2

### *Temps de travail effectif*

La notion de temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 3121-4 du code du travail), le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet « excédentaire » entre le domicile et un lieu d'exécution du travail différent du lieu habituel ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, selon les pratiques des structures associatives. Il n'est pas décompté dans le calcul des heures supplémentaires ni pris en compte dans les durées maximales du travail.

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Dans le cas où le salarié passe par la structure associative à la demande de l'employeur en vue de se rendre sur un chantier ou sur un lieu de travail inhabituel, le temps de trajet entre la structure associative et le lieu de travail constitue du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Cette situation doit être distinguée du cas où le salarié choisit de passer par la structure associative, avant de se rendre sur le chantier, ou plus généralement sur le lieu de prise de son service (le temps de trajet ne constituant alors pas du temps de travail effectif).

En cas de covoiturage ordonné par l'employeur, le temps de « ramassage » constituera du temps de travail effectif.

### **Article 3**

#### *Aménagement du temps de travail*

##### **3.1. Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail**

Les dispositions de la présente convention n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures associatives entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures associatives concernées peuvent soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail, conforme aux possibilités offertes par la loi.

À défaut d'adoption de disposition spécifique, les structures associatives pourront néanmoins appliquer si elles en prennent la décision, un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre. Avant toute mise en place de l'un ou plusieurs de ces modes d'organisation proposés, les parties rappellent leur attachement à une information et une discussion adaptées entre la structure associative et les salariés.

Les dispositions du présent article sont donc subsidiaires et ont pour vocation de s'appliquer notamment dans les cas où les structures associatives sont dépourvues d'accord d'entreprise sur ce thème et ce conformément à la loi.

En cas de conclusion d'un accord collectif spécifique avec un représentant du personnel, les parties rappellent que la CPNP se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa transmission, dans les conditions prévues par la loi. À défaut de réponse de la CPNP dans le délai susvisé, l'accord est réputé avoir été validé.

##### **3.2. Organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

###### **Cadre de référence de décompte du temps de travail**

Pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, les structures associatives pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine et notamment dans le cadre :

- d'une période de référence trimestrielle ou semestrielle (correspondant à un trimestre ou à un semestre) : La durée sur ces périodes de référence devra être de 35 heures en moyenne ;
- d'une période de référence annuelle correspondant à l'année : La durée de travail de ces salariés sera alors fixée à 1 607 heures sur l'année.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence retenue afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

### Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence, les salariés seront tenus informés par voie d'affichage de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir. Ce planning doit être soumis aux représentants du personnel, s'ils existent.

Toutefois, les structures associatives pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les hypothèses suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment des problèmes techniques ou de sécurité ou encore la nécessité de pallier des absences imprévues d'autres salariés, ce délai de prévenance pourra être ramené à 48 heures.

### Jours de repos

Si l'horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se verront attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l'intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours sera calculé pour chaque période de référence pour compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés. La méthode de calcul est présentée en annexe n° 1.

Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

- dans la limite de la moitié, ces jours de repos pourront être fixés unilatéralement par l'employeur de manière individuelle ou collective, avec un délai de prévenance d'au moins 2 mois ;
- le solde, et à minima la moitié de ces jours de repos pourra être fixé à l'initiative du salarié, avec l'accord de sa hiérarchie, avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines.

Ces différents jours de repos pourront être pris par le salarié par journée entière ou être fractionnés en demi-journée.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure associative en raison de circonstances particulières imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

### Rémunération

Compte tenu du mode d'organisation du temps de travail retenu, des fluctuations d'horaires sont susceptibles d'être constatées à l'intérieur de la période de référence.

Ces fluctuations seront sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié qui est indépendante de l'horaire réel mensuel (sauf le cas des absences non rémunérées).

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours de période de référence :

- les heures travaillées en deçà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront perdues pour la structure associative ;

- les heures travaillées au-delà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront rémunérées comme des heures supplémentaires en fin de période.

À cet effet, il est précisé que la durée du travail de référence sera nécessairement proratisée en fonction de la période travaillée par référence à la période complète de référence d'une année.

De plus, si un salarié travaille moins de 1 607 heures sur l'année, en raison d'une charge de travail insuffisante, ces heures seront perdues pour la structure associative et seront également sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié.

### Impact des absences

Les jours de repos visés ci-dessus correspondent à une période complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'arrivée, de départ ou d'absence en cours de période de référence, leur nombre sera proratisé en conséquence.

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos tels que visés ci-dessous :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et le congé maternité ;
- le congé de paternité et le congé d'adoption ;
- les jours fériés ;
- les éventuels jours de repos liés à un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les repos compensateurs liés aux heures supplémentaires ;
- les jours d'arrêt liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour événements familiaux, les jours de congés pour enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel ou délégués syndicaux et autorisations d'absence des conseillers prud'hommes ;
- les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ;
- les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales.

Les périodes d'absence autres que celles mentionnées ci-dessus entraînent une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos en fonction de l'horaire hebdomadaire selon la méthode présentée en annexe.

### 3.3. Les heures supplémentaires

Seuls sont éligibles aux heures supplémentaires les salariés dont le temps de travail est appréhendé en heures et non en jours de travail.

L'heure supplémentaire doit, être accomplie à la demande de l'employeur. Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'état de la jurisprudence actuelle, la non remise en cause d'heures supplémentaires effectuées par le salarié pourra être considérée comme une validation tacite.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires :

- après avoir, au préalable, informé le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées dans le cadre d'un contingent ;
- après avoir demandé l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de ce contingent ;

Dans le cadre de l'utilisation par une structure associative d'un dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que défini à l'article 3.1, constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles lorsque la période retenue est l'année ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur une période de référence trimestrielle ou semestrielle par exemple, lorsque la période retenue est le trimestre ou le semestre.

Les structures associatives qui n'ont pas mis en place de dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que décrit à l'article 3.2 continueront à décompter les heures supplémentaires conformément aux dispositions légales notamment sur une base hebdomadaire pour celles qui ont retenu la semaine comme période d'appréciation des heures supplémentaires.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée de travail effectif sur la période de référence donne lieu, soit à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

Cette majoration est portée à 50 % pour toutes les heures effectuées à compter de 44 heures hebdomadaires dès lors que la référence pour le décompte des heures supplémentaires est la semaine, ou au-delà de 1 827 heures sur l'année lorsque le cadre de référence est l'année.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Conformément aux dispositions en vigueur, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, en plus des majorations visées ci-dessus. Ces repos correspondent à 100 %.

### 3.4. Conventions de forfaits susceptibles d'être proposées aux salariés

#### 3.4.1. Convention de forfait sur la base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois figurant au contrat de travail ou dans un avenant après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait en heures doit remplir les conditions suivantes :

- la convention doit prévoir le nombre d'heures comprises dans le forfait ;
- la convention de forfait doit mentionner la rémunération mensuelle de base ainsi que le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire ;
- le forfait ne doit pas défavoriser le salarié.

Le salarié en forfait en heures sur la semaine ou sur le mois est soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et notamment :

- aux durées maximales absolues et moyennes de travail ;
- à l'interdiction de travail plus de 6 jours par semaine ;
- au repos quotidien et hebdomadaire ;
- au contingent annuel d'heures supplémentaires tel que prévu à l'article 3.3.

#### 3.4.2. Convention de forfait sur la base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue :

- par les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de la structure associative ;
- par les salariés non cadres des métiers du technique et développement, positionnés à compter du Niveau III échelon 2, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du

temps et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant. Le refus du salarié de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut constituer un motif de licenciement.

Le salarié est soumis à un forfait annuel en heures sur la base d'une durée annuelle fixée au minimum à 1 607 heures. Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La durée maximale du nombre des heures incluses dans le forfait est de 1 940 heures.

À compter de 1 901 heures effectuées dans l'année, le salarié bénéficiera d'une journée de repos.

Le salarié est exclu du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires s'appliquent, de même que les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, conformément à l'article 1.2.

La convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Un document de synthèse est établi mensuellement et en double exemplaire. Il est signé et conservé par chaque partie.

La rémunération mensuelle du salarié doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans la structure associative pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article 3.3. La rémunération est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen.

### 3.4.3. Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

#### Définition de la notion de cadres autonomes

Sont des cadres autonomes 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.

Sont potentiellement concernés les salariés positionnés au niveau VI ainsi que ceux positionnés au 3<sup>e</sup> échelon du niveau V qui ne suivent pas l'horaire collectif et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'autonomie dont disposent ces cadres rend effectivement impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux attirent en effet tout particulièrement l'attention sur cette notion d'autonomie, critère déterminant pour pouvoir appliquer un forfait annuel en jours.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

#### Convention individuelle de forfait

Les structures associatives peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition, ci-dessus précisées, des conventions de forfait en jours sur une base de 215 jours maximum (incluant la journée de solidarité) pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

Le refus du cadre autonome de signer une convention de forfait en jours ne peut constituer un motif de licenciement.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

#### Nombre et modalités de prise de jours de repos dits jours non travaillés (JNT)

Le nombre de JNT variera chaque année en fonction notamment de la durée de travail théorique susceptible d'être réalisée.

Le nombre de JNT sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés payés.

À titre d'exemple, voici le calcul permettant de connaître le nombre de JNT pour l'année 2014 :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 10 jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = 226 jours

226 jours – 215 jours travaillés = 11 jours de repos supplémentaires.

Ces jours de repos supplémentaires seront accordés au *pro rata temporis* du temps de présence dans la structure associative sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JNT au *pro rata temporis*.

En cas de départ de la structure associative en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu. Bien évidemment les JNT déjà acquis et non pris à la fin du contrat de travail seront payés sur une base de 100 %.

Pour respecter un formalisme nécessaire, ces jours de repos sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JNT sont à prendre en journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JNT devront être pris dans le cadre d'une période de référence correspondant à l'année.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence, (soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période de référence retenue est l'année civile).

Si les nécessités de fonctionnement de la structure associative imposent de modifier les dates fixées, le salarié ou l'employeur devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

#### Renoncement à une partie des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, en contrepartie d'une majoration de son salaire. Ce rachat nécessite l'accord écrit entre l'employeur et le salarié, un avenant à la convention de forfait précisant le taux de majoration de salaire applicable à ce temps de travail supplémentaire. En tout état de cause, cette majoration ne peut être inférieure à 10 %.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 235 jours.

#### Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Chaque année, et indépendamment de l'entretien annuel visé à l'article 8.4 de la convention collective, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien, doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l’amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition de son temps de travail ;
- l’organisation du travail dans la structure et l’organisation des déplacements professionnels ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés ;
- l’adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés.

Parallèlement à la tenue de cet entretien annuel, un point d’étape semestriel sur la charge de travail sera organisé par l’employeur.

En complément de ces entretiens, la charge de travail du cadre autonome fera l’objet d’un suivi régulier de la part de son responsable hiérarchique.

Il sera tenu compte de toute évolution législative sur ce point.

Il est expressément rappelé que l’amplitude d’une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures maximum.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien de 11 heures consécutives entre chaque journée de travail et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les jours non travaillés (JNT) sera tenu par l’employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l’employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

#### Impact des absences sur le nombre de jours non travaillés (JNT)

Les périodes d’absence suivantes n’ont aucune incidence sur les droits à JNT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement et le congé maternité ;
- le congé de paternité et le congé d’adoption ;
- les JNT ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les jours d’accident de travail et de maladie professionnelle ;
- les jours de maladie non professionnelle ;
- les jours de congés pour événements familiaux ;
- les jours de congés pour enfant malade ;
- les jours d’absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu’ils soient pris dans les conditions légales ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ainsi que les autorisations d’absence des conseillers prud’hommes ;
- les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés.

Pour les autres périodes d’absence le nombre de JNT sera diminué au pro rata de la durée de l’absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l’année.

Les salariés se verront créditer d'un douzième du nombre de JNT auxquels ils ont droit pour 1 année complète chaque mois.

### Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au cadre autonome majoré de 13 % au minimum.

## 3.5. Recours au temps partiel

### 3.5.1. Définition et contrat écrit

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il peut s'agir d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Ainsi il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou toute durée applicable dans la structure associative.

Conformément aux dispositions en vigueur, un contrat de travail écrit est obligatoirement établi et doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

### 3.5.2. Durée du travail du contrat à temps partiel

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le temps partiel doit porter sur une durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou une durée équivalente à cette durée hebdomadaire lorsque la structure associative organise une répartition de la durée du travail sur le mois ou une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La règle relative à la durée minimale ne s'applique toutefois pas aux salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études pour lesquels une durée inférieure compatible avec leurs études sera fixée.

En outre, suite à un recensement des pratiques au sein des structures associatives, les partenaires sociaux ont constaté un grand nombre de contrats à temps partiel inférieurs à cette durée minimale légale.

Par conséquent, pourront déroger à cette durée minimale légale :

- les agents de service, qui, de par leur activité et selon les besoins des structures associatives, disposent de contrats à temps de travail très faible. Les agents de service qui disposent de plusieurs emplois pourront refuser un changement de planning non compatible avec leur multi-activité. La durée minimale conventionnelle est ainsi fixée à 2 heures hebdomadaire.
- les salariés souhaitant disposer d'une durée inférieure à la durée minimale légale pour convenance personnelle. La durée minimale conventionnelle est fixée à 17.5 heures hebdomadaire.

Il sera en outre fait application des dispositions légales relatives à la période transitoire pour les contrats en cours d'application au jour de l'application de la loi à savoir :

- jusqu’au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée ne s’appliquera que si le salarié en fait la demande ;
- l’employeur pourra refuser s’il justifie d’une impossibilité liée à l’activité économique (art. L. 3123-14-3 du code du travail).

Par ailleurs, il sera possible de fixer une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle, sur dérogation et sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre :

- soit de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit de cumuler plusieurs activités, afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 17,5 heures.

Dans ces cas, les horaires de travail seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

### 3.5.3. Horaires de travail

Le salarié doit être informé par écrit de ses horaires de travail pour chaque journée travaillée. Les modalités de cette information sont déterminées par le contrat de travail.

Chaque salarié à temps partiel travaille sur une période minimale de 3 heures continues. Cette disposition ne s’applique pas pour les agents de service.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité, ou une interruption d’activité supérieure à 2 heures.

### 3.5.4. Changement de la répartition de la durée du travail

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois peut être modifiée après une notification au salarié, au moins 7 jours calendaires à l’avance.

Lorsque l’employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d’accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le souci d’un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d’activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figure sur le document écrit visé au 1<sup>er</sup> alinéa de l’article 3.5.3.

### 3.5.5. Les heures complémentaires

Le nombre d’heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/3 de la durée de travail prévue à son contrat.

Un délai de prévenance de 3 jours calendaires doit être respecté.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures accomplies :

- dans le cadre du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

### 3.5.6. Augmentation temporaire de la durée du travail

Les parties conviennent de la possibilité d’augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, par avenant, moyennant des garanties pour le salarié (art. L. 3123-25 code du travail) :

- sur accord exprès du salarié ;
- le nombre maximal d’avenants est fixé à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné.
- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d’heures sont les suivantes :

Les salariés souhaitant bénéficier prioritairement de compléments d’heures devront adresser à leur employeur une demande écrite et motivée.

En cas de poste à pourvoir en complément d’heures, l’employeur proposera prioritairement les compléments d’heures à ces salariés, à la condition qu’ils remplissent l’ensemble des critères demandés par le poste à pourvoir en complément d’heures.

L’employeur informe le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le nombre d’avenants signés et leur motif de recours.

Toutefois, si l’horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, et ce pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d’une période de 15 semaines, l’horaire initialement prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

### 3.5.7. Statut et garanties

Les salariés à temps partiel bénéficient d’une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Compte tenu de la durée de son temps de travail et de son ancienneté dans la structure associative, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure associative.

Conformément à l’article 8.3 de la convention collective, en cas de remplacement temporaire, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité complémentaire temporaire proportionnelle à sa durée du travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie notamment des droits légaux et conventionnels reconnus au salarié à temps complet. Il bénéficie ainsi des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s’il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel étant prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même structure associative ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à leur connaissance.

### 3.6. L’astreinte

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 3121-5 et suivants du code du travail), le temps d’astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, a l’obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d’être en mesure d’intervenir pour effectuer un travail au service de la structure associative. Plus particulièrement, ces interventions visent notamment à faire face à des événements qui seraient préjudiciables à l’activité d’une structure associative.

Le temps d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. La durée de l'éventuelle intervention constitue quant à elle du temps de travail effectif, ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention.

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Cependant si l'intervention consiste en l'exécution de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné, 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Les salariés concernés par l'astreinte doivent recevoir en fin de mois, un document récapitulant la durée des astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de l'inspection du travail, doit être conservé pendant une durée minimum de 3 ans.

L'astreinte donne lieu à une contrepartie en repos ou en argent selon les pratiques des structures associatives. L'attribution d'un logement et avantages liés (exemple EDF, Gaz...) à titre gracieux peut également constituer une modalité de rémunération de l'astreinte.

### 3.7. Travail du dimanche

Le repos hebdomadaire doit être donné, en principe, le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

#### Cas des dérogations temporaires

Dans le cas où une structure associative bénéficierait de l'une des dérogations fixées par le code du travail ou du code rural s'il s'applique, des contreparties seront octroyées au salarié, lesquelles donnent droit au minimum soit à une récupération d'une durée égale à la durée travaillée, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures réalisées majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

#### Cas des dérogations permanentes

Pour les activités de garde-pêche et établissements de pisciculture relevant des dispositions de l'article L. 713-1 code rural, il pourra être fait application des règles relatives au travail du dimanche sous réserve que cela soit indispensable au fonctionnement de l'entité concernée et que ces activités relèvent des dispositions de l'article R. 714-1 du code rural.

Il pourra ainsi être recouru pour les salariés concernés par ces activités, à un autre jour de repos que le dimanche qui pourra être donné selon l'une des modalités suivantes :

- le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- 1 demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois

Compte tenu des pratiques existantes des structures associatives constatées à ce jour, les parties conviennent de permettre en lieu et place de la contrepartie visée ci-dessus (cf. « cas des dérogations temporaires »), l'octroi d'un logement à titre gratuit et les avantages liés, lesquels constitueront un

avantage en nature (dont le montant doit être au moins équivalent au montant des contreparties désignées ci-dessus, sous réserve d'une évaluation préalable de l'avantage en nature).

### 3.8. Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

Il pourra notamment être recouru au travail de nuit pour les études et les suivis de certaines populations piscicoles.

#### 3.8.1. Travail de nuit « exceptionnel » (ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit)

Chaque heure de travail de nuit exceptionnel donnera lieu à une contrepartie en temps ou en argent de 15 % qui se cumule le cas échéant avec les contreparties en heures supplémentaires mais ne se cumule pas avec la contrepartie du travail du dimanche.

### 3.8.2. Recours au travailleur de nuit

#### 3.8.2.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, conformément aux dispositions des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- pendant la même plage horaire, 270 heures au moins sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant ces critères est dénommé travailleur de nuit « habituel ».

Il sera recouru au travail de nuit afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité des organismes concernés.

#### 3.8.2.2. Modalités applicables au travailleur de nuit « habituel »

##### *Affectation d'un salarié à un travail de nuit*

L'affectation d'un salarié d'un travail de jour à un travail de nuit s'effectue, par priorité, sur la base du volontariat.

À défaut, le choix de cette affectation s'effectuera par la direction.

En tout état de cause, l'affectation d'un salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

##### *Durées maximales du travail de nuit*

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives, effectuées, en tout ou partie, sur une période de nuit.

Il peut être dérogé à ces dispositions. Dans ce cadre, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 10 heures consécutives pour les situations suivantes :

- des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens ;
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service de la production.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Les travailleurs de nuit dont la durée quotidienne est portée jusqu'à 10 heures doivent bénéficier d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures.

La durée hebdomadaire du travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures. Par dérogation, cette durée peut être portée jusqu'à 44 heures hebdomadaires en cas de surcroît d'activité lié aux activités de production (élevage) ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives.

#### *L'organisation des temps de pause à compléter*

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause rémunérée de 20 minutes.

#### *Compensations accordées aux salariés concernés*

Les salariés concernés par le travail de nuit bénéficient d'un repos de 15 minutes pour chaque période de travail effectif de nuit. Il est précisé que ce repos est rémunéré mais non assimilé à du temps de travail effectif. La prise de repos peut être cumulée après accord écrit des deux parties.

#### *Égalité professionnelle*

Les parties conviennent que la considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### 3.8.3. Garanties apportées aux travailleurs de nuit.

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante,...) bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

Les femmes enceintes peuvent être affectées, si elles en font la demande et s'il existe un poste vacant à un poste de jour pendant leur grossesse et les 4 semaines suivant le retour de congé.

Seront également affectés à un poste de jour les salariés dont l'état de santé, attesté par le médecin du travail est incompatible avec un travail de nuit.

Chaque employeur s'efforcera en outre, par tous moyens, d'améliorer les conditions des travailleurs de nuit.

#### *Formation professionnelle*

Il est rappelé que les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions de formation dispensées par l'entité concernée.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entité s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Elle prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation.

Elle veillera à l'information effective des salariés travaillant de nuit en matière de formation.

Le travail de nuit ne pourra, en aucun cas, justifier, à lui seul, un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

#### *Surveillance médicale renforcée et rôle du médecin du travail*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Cette surveillance médicale renforcée a pour but de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité ainsi que les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

En dehors des visites périodiques prévues ci-dessus, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires.

Dans l'hypothèse où le travail exercé la nuit rendrait, suite à la visite médicale, inapte le salarié à occuper son poste de nuit, il bénéficierait du droit à être reclassé dans un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En outre, conformément à l'article R. 1322-18 du code du travail, le médecin du travail est informé de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Conformément à l'article R. 3122-21 du code du travail, le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, sur l'hygiène de vie, ainsi que sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Il les conseille sur les éventuelles précautions à prendre.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

### 3.9. Affichage et contrôle de la durée du travail

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur affiche l'horaire collectif de travail : heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Cet horaire de travail, daté et signé par l'employeur (ou par un salarié ayant reçu délégation de pouvoir) doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et pour chaque semaine, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de cet horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

La durée du travail fera l'objet d'un contrôle. Il peut être mis en place par un système auto-déclaratif sous la responsabilité de l'employeur. Dans ce cas, le salarié effectue lui-même son décompte qu'il remet à l'employeur pour validation. Ce document est signé par les deux parties. Chaque partie conserve un exemplaire de ce document.

## **Article 4**

### *Dispositions finales*

#### 4.1. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 4.2**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **4.3. Révision**

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modifications conformément à l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans un délai de 1 mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

### **4.4. Dénonciation**

La dénonciation totale du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. À défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de l'accord dénoncé.

### **4.5. Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer au présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS EN CAS DE RÉFÉRENCE HEBDOMADAIRE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE ET AU PLUS ÉGALE À L'ANNÉE

---

Si l'horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se voient attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l'intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours de repos sera calculé pour chaque période afin de compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés.

En cas de période de référence fixée à l'année civile, le calcul se fait selon la méthode réaliste : seules les semaines travaillées où le salarié a effectué plus de 35 heures ouvrent droit à des JNT.

La méthode de calcul est la suivante :

52 semaines

– 5 semaines de congés payés

– nombre de semaines contenant un jour férié habituellement travaillé

= nombre de semaines

Ce nombre de semaines est multiplié par la durée du travail excédant 35 heures ce qui donne un nombre d'heures à récupérer. Ce nombre d'heures est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué ce qui aboutit à un nombre de jours non travaillés.

Ainsi, pour 2014

52 semaines

– 5 semaines de congés payés

– 9 semaines incluant un jour férié habituellement travaillé (7 jours fériés tombant en semaine)

= 38 semaines

Ce nombre de semaine est multiplié par la durée du travail excédant 35 heures. Le résultat obtenu est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 36 heures :

$38 \text{ semaines} \times 1 = 38$

$38/7,2 = 5,27$

Ce qui donne droit à 5 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 37 heures :

$38 \text{ semaines} \times 2 = 76$

$76/7,4 = 10,27$

Ce qui donne droit à 10 jours de repos

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 38 heures :

$38 \text{ semaines} \times 3 = 114$

$114/7,6 = 15$

Ce qui donne droit à 15 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 39 heures :

$$38 \text{ semaines} \times 4 = 152$$

$$152/7,8 = 19,48$$

Ce qui donne droit à 19 jours de repos.

Concernant le décompte des absences, un décompte individuel enregistre les semaines où des absences non assimilées entraînent l'accomplissement d'un nombre d'heures inférieur à la référence hebdomadaire. Ce nombre d'heures est alors divisé par l'horaire quotidien de référence pour déterminer le nombre de jours de repos perdus.

Exemple : si le salarié est absent 2 semaines et que l'horaire de travail est de 39 heures : son compteur jours de repos est débiteur de 8 heures ( $39 - 35 = 4 \times 2 = 8$ ) et il perd ainsi un jour de repos ( $8/7,8 = 1,03$ ).

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

AVENANT N° 2 DU 30 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1751063M  
IDCC : 3203

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

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

*(En euros.)*

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
<b>Niveau VI</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 704,42
2 <sup>e</sup> échelon	2 549,70
1 <sup>er</sup> échelon	2 398,09
<b>Niveau V</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 295,96
2 <sup>e</sup> échelon	2 142,80
1 <sup>er</sup> échelon	2 040,69
<b>Niveau IV</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	1 938,57
2 <sup>e</sup> échelon	1 785,41
1 <sup>er</sup> échelon	1 734,35
<b>Niveau III</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 632,24
1 <sup>er</sup> échelon	1 581,19
<b>Niveau II</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 543,84
1 <sup>er</sup> échelon	1 501,19
<b>Niveau I</b>	1 481,90

## **Article 2**

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les autres dispositions de l'article 9 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique restent inchangées.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 30 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

---

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE  
NOR : ASET1550944M  
IDCC : 3203

Entre  
SNSAPL

D'une part, et  
FNAF CGT  
FGA CFDT  
CFTC-AGri  
SNCEA CFE-CGC  
FEETS FO  
UNSA Sport 3S

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

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a été notamment :

- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
- d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent

accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

### **Article 3.1**

#### *Définition des bénéficiaires*

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté, affiliés au non à l'AGIRC.

### **Article 3.2**

#### *Suspension du contrat de travail*

##### **3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, sauf cas d'exonération prévus par le contrat de garanties collectives. Ainsi, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes ou de pensions complémentaires servies par le contrat de garanties collectives au titre de l'incapacité de travail, ou de l'invalidité et qu'ils ne perçoivent plus aucune rémunération. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

##### **3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail**

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les

salariés en congés sans solde, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des seules garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

### **Article 3.3**

#### *Caractère obligatoire de l'adhésion*

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire.

### **Article 3.4**

#### *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

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

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### **Article 4**

#### *Financement*

### **Article 4.1**

#### *Assiette de la cotisation*

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A, B et C.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

La tranche C est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre quatre fois le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 38 040 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

## **Article 4.2**

### *Taux et répartition des cotisations*

La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

#### **4.2.1. Salariés affiliés à l'AGIRC**

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés affiliés à l'AGIRC est financée à :

- 12,3 % par le salarié et 87,7 % par l'employeur sur la tranche A, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération TA, en cas d'évolution ultérieure ;
- 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, en tranche B et C.

*(En pourcentage.)*

	COTISATION patronale	COTISATION salariale	TOTAL
Tranche A	1,50	0,21	1,71
Tranche B	1,41	0,94	2,35
Tranche C	1,41	0,94	2,35

#### **4.2.2. Salariés non affiliés à l'AGIRC**

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

*(En pourcentage.)*

	COTISATION patronale	COTISATION salariale	TOTAL
Tranche A	0,786	0,524	1,31
Tranche B	1,170	0,78	1,95
Tranche C	1,170	0,78	1,95

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

## **Article 4.3**

### *Évolution ultérieure de la cotisation*

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond,

une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

#### **Article 4.4**

##### *Financement de l'obligation légale de maintien de salaire*

Afin de couvrir leur obligation légale de maintien de salaire définie à l'article L. 1226-1 du code du travail, les employeurs ont la possibilité d'adhérer au contrat d'assurance de groupe souscrit à cet effet auprès de l'organisme assureur recommandé.

La cotisation destinée au financement de cette obligation est exclusivement à la charge de la structure associative et ne constitue pas un avantage de prévoyance au sens du présent accord.

#### **Article 5**

##### *Prestations*

#### **Article 5.1**

##### *Définition du salaire de référence*

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A, B et C définies comme suit :

- Tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- Tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale ;
- Tranche C : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

#### **Article 5.2**

##### *Tableau des garanties*

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'Organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance complémentaire dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que celui institué par le présent accord.

## Article 5.3

### *Définition des garanties*

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

#### 5.3.1. Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital « décès », d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-43<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

#### 1. Définition des enfants à charge/conjoint/concubin/partenaire de Pacs

##### Enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à

prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé(e) et non séparé(e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

#### Concubin

On entend par concubin, la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre 2 personnes, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (notamment quittance de loyer, facture EDF).

#### Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au tribunal d'instance, soit par la copie du contrat de Pacs.

### 2. Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100 % du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital « décès » d'un montant de 25 % par enfant à charge est également garantie.

Les salariés affiliés à l'AGIRC bénéficient en complément des garanties ci-dessus définies :

- d'un capital décès complémentaire d'un montant égal à 160 % du salaire de référence ;
- d'une majoration complémentaire du capital « décès » d'un montant de 40 % par enfant à charge.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'origine accidentelle, un capital supplémentaire d'un montant égal à 100 % du capital décès est versé au salarié ou au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

#### Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant ;
- à défaut, au concubin ou au partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître ;
- à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations par part égale entre eux.

#### Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

#### 3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son concubin ou partenaire lié par un Pacte civil de solidarité, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré(s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.

Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

#### 4. Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

*(En pourcentage.)*

	MONTANT ANNUEL DU SALAIRE ANNUEL de référence tranches A et B
De 0 jusqu'à la date du 11 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant	5
Du 11 <sup>e</sup> anniversaire à la date du 18 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant	7,5
Du 18 <sup>e</sup> anniversaire à la date du 26 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant	10

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

### Article 5.3.2

#### *Garantie Incapacité temporaire de travail*

La garantie incapacité temporaire a pour objet de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de sécurité sociale obligatoire, les salariés se trouvant dans l'obligation de cesser leur activité professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie.

L'indemnisation a pour objet de compléter en montant et en durée les droits garantis en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, en relais de l'obligation de l'employeur au titre du maintien de salaire, à hauteur de 80 % du salaire de référence, incluant les prestations pour leur montant brut de CSG/CRDS versées par le régime de sécurité sociale obligatoire au titre de cette incapacité.

En tout état de cause, le total des indemnités perçues par le salarié ne peut excéder 100 % de son salaire net.

Les indemnités journalières sont servies au plus tôt à compter de la fin de l'intervention de l'employeur au titre de son obligation de maintien de salaire légalement mise à sa charge en application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8 du code du travail.

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions afférentes au maintien de salaire prévu les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8 du code du travail, les indemnités journalières sont servies à l'issue d'une franchise de 67 jours d'arrêt de travail continu reconstituée à chaque arrêt de travail.

Cette franchise est ramenée à 60 jours d'arrêt de travail continu en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

En l'absence d'intervention du régime de sécurité sociale obligatoire pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèce en raison d'une activité salariée insuffisante, la prestation complémentaire est versée en déduisant les indemnités journalières reconstituées de manière théorique, que le régime de sécurité sociale obligatoire aurait versée si le salarié avait satisfait aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces.

### **Article 5.3.3**

#### *Garantie Invalidité*

Cette garantie a pour objet de faire bénéficier les salariés, dès la reconnaissance par le régime de sécurité sociale obligatoire de leur état d'invalidité au titre d'une maladie ou d'un accident, d'une prestation complémentaire à celle versée par le régime de sécurité sociale obligatoire, dont le montant est défini comme suit :

*(En pourcentage.)*

CATÉGORIE d'invalidé	MONTANT du salaire de référence
1 <sup>re</sup> catégorie	48
2 <sup>e</sup> catégorie	80
3 <sup>e</sup> catégorie	80

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par le régime de sécurité sociale obligatoire au titre de l'invalidité, et hors majoration pour tierce personne et ne saurait conduire le salarié à percevoir au global une indemnisation supérieure à 100 % de son salaire net.

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par le régime de sécurité sociale obligatoire et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées par les dispositions du code de la sécurité sociale.

### **Article 5.4**

#### *Reprise de Passif*

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, la structure associative remplira un bulletin d'affiliation « entreprise » et adressera une liste du personnel avec les éléments demandés par l'organisme assureur.

Sur cette liste figurera obligatoirement la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations à caractère répétitif (arrêt de travail ; invalidité, rente éducation).

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur, les garanties du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur.

En l'absence d'un contrat antérieur, les salariés en arrêt de travail bénéficient, dès leur affiliation auprès de l'organisme assureur recommandé, des garanties du présent régime de prévoyance complémentaire.

## **Article 5.5**

### *Prestations non contributives*

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

## **Article 5.6**

### *Mise en œuvre des prestations non contributives pour les structures associatives non adhérentes*

Les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

## **Article 6**

### *Suivi du régime de complémentaire*

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la commission nationale de suivi, dont sont membres le SNSAPL et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans les conditions ci-après définies.

## **Article 6.1**

### *Rôle et compétences*

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPNP toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

## **Article 6.2**

### *Composition*

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire et/ou représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

## **Article 7**

### *Organisme assureur recommandé*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire ;

- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, immatriculé au RCS de Nanterre au n° 529 219 040, dont le siège social est situé 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## **Article 8**

### *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les prestations en cours de service (indemnités journalières complémentaires, rentes d'invalidité, rente éducation) continuent d'être versées par l'organisme assureur résilié au niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur ;
- L'organisme assureur résilié assure également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations ;
- Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service continuent d'être revalorisées (y compris les prestations décès prenant la forme de rente). Les bases de calcul des prestations décès sont également revalorisées pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance à un niveau au moins égal à celui du contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront, lors du changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Dépôt et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent, une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, à demander l'extension du présent accord.

## **Article 10**

### *Révision*

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

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

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

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

## **Article 11**

### *Dénonciation*

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPNP l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

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

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Garanties prévoyance structures associatives de pêche et de protection du milieu aquatique

#### *Garanties conventionnelles*

LIBELLÉS DES GARANTIES	GARANTIES EN % DU SALAIRE BRUT A TB TC
Décès IAD (invalidité absolue et définitive) Toutes causes – quelle que soit la situation de famille – majoration par enfant à charge	100 % 25 %
Décès toute cause – IAD (invalidité absolue et définitive) Par accident – versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques – en cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge âgé de + de 12 ans	100 % du PMSS Limités aux frais réellement engagés
Rente éducation – de 0 au 11 <sup>e</sup> anniversaire – du 11 <sup>e</sup> anniversaire au 18 <sup>e</sup> anniversaire – du 18 <sup>e</sup> anniversaire au 26 <sup>e</sup> anniversaire	5 % 7,5 % 10 %
Incapacité de travail Indemnités journalières y compris part sécurité sociale : – en relais du maintien de salaire légal – non bénéficiaire du maintien de salaire légal (ancienneté inférieure à 1 an)	80 % * Franchise maximum de 67 jours 80 % *
Invalidité de travail y compris part sécurité sociale – 1 <sup>re</sup> catégorie – 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	48 % 80 % *
*Le total des indemnités perçues par le salarié (rentes ou indemnités versées par le régime obligatoire de sécurité sociale et par le régime complémentaire de prévoyance) ne peut excéder 100 % du salaire net.	

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE SALARIÉS AFFILIÉS À L'AGIRC (CCN 1947)*	
Décès toute cause/IAD	+ 160 %
Majoration par enfant à charge	+ 40 % par enfant à charge

#### Régime optionnel

MAINTIEN DE SALAIRE**
Maintien de salaire en application des dispositions légales (y compris 10 % de charges patronales)
**cotisation complémentaire à la charge exclusive de l'employeur

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

---

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015  
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ  
NOR : ASET1550947M  
IDCC : 3203

---

Entre  
SNSAPL

D'une part, et  
FNAF CGT  
FGA CFDT  
CFTC-Agri  
SNCEA CFE-CGC  
FEETS FO  
UNSA Sport 3S

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

**PRÉAMBULE**

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a également été :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé ;
- de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions ;

- de permettre aux salariés affiliés au régime de complémentaire santé obligatoire de bénéficier de garanties optionnelles, financé intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

#### **3.1. Définition des bénéficiaires**

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

#### **3.2. Suspension du contrat de travail**

##### **3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

##### **3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail**

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création

d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### 3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés qui bénéficient de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.
- Les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
  - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayants droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; Ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même structure associative, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayants droit ;
  - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce, avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des structures associatives non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé :

- elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale. À défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ;
- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### **Article 3.4**

#### *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

3.4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture

de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » incombe à l'Organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

## **Article 4**

### *Financement*

#### 4.1. Structure de la cotisation

Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'assurance maladie obligatoire français à savoir :

- l'adhérent
- les ayants droit suivants :
- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20<sup>e</sup> anniversaire ou son 28<sup>e</sup> anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé, peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

#### 4.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

À titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 €.

#### 4.3. Taux et répartition des cotisations

##### 4.3.1. Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

*Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Régime obligatoire	1,336 % du PMSS	2,004 % du PMSS	3.34 % du PMSS

*Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Régime obligatoire	0,932 % du PMSS	1,398 % du PMSS	2.33 % du PMSS

*Salariés relevant du régime de la MSA*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Régime obligatoire	1,252 % du PMSS	1,878 % du PMSS	3.13 % du PMSS

*Salariés relevant du Régime local de la MSA*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Régime obligatoire	0,876 % du PMSS	1,314 % du PMSS	2.19 % du PMSS

Les structures associatives non adhérentes aux contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de complémentaire santé obligatoire, fixé par le présent accord.

4.3.2. Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0.05 % du PMSS	–	0.05 % du PMSS
Par Adulte	0.17 % du PMSS	–	0.17 % du PMSS

*Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0.05 % du PMSS	-	0.05 % du PMSS
Par adulte	0.17 % du PMSS	-	0.17 % du PMSS

*Salariés relevant du régime de la MSA*

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0.05 % du PMSS	-	0.05 % du PMSS
Par adulte	0.16 % du PMSS	-	0.16 % du PMSS

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0.05 % du PMSS	–	0.05 % du PMSS
Par adulte	0.16 % du PMSS	–	0.16 % du PMSS

#### **Article 4.4**

##### *Évolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire*

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3.1, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

#### **Article 5**

##### *Prestations*

#### **Article 5.1**

##### *Tableau des garanties*

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les structures associatives non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrites auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

#### **Article 5.2**

##### *Prestations non contributives*

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

### **Article 5.3**

#### *Mise en œuvre des prestations non contributives pour les structures associatives non adhérentes*

Les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

### **Article 6**

#### *Commission paritaire nationale de suivi du régime*

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi dont sont membres le SNSAPL et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans les conditions ci-après définies.

### **Article 6.1**

#### *Rôle et compétences*

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente (CPNP), pour améliorer les résultats des contrats – de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPNP toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

### **Article 6.2**

#### *Composition*

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée de :

- deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

## **Article 7**

### *Organisme assureur recommandé*

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « complémentaire santé ».

Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, dont le siège social est situé 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Dépôt et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent, une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, à demander l'extension du présent accord.

## **Article 9**

### *Révision*

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

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

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

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

## **Article 10**

### *Dénonciation*

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPNP l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

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

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## GARANTIES COLLECTIVES « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE »

Santé

# CCN DES STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE

## VOTRE GARANTIE DE BASE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 01/01/2016	Régime obligatoire*	GARANTIE DE BASE
Régime général	(à titre indicatif)	S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
<b>HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE</b>		
Honoraires	80 % ou 100 %	250% BR C.A.S. / 100 % BR hors C.A.S.
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	200 % BR
Frais de séjour	Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	15,00 € / jour
Chambre particulière ambulatoire	Néant	Frais réels
Forfait journalier	Néant	1 % PMSS/jour
Frais d'accompagnant	Néant	
<b>MEDICINE COURANTE</b>		
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM
Consultation, visite de spécialiste	70 %	125% BR C.A.S. / 105 % BR hors C.A.S.
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM
Analyses	60 %	TM
Auxiliaires médicaux	60 %	TM
Actes techniques médicaux	70 %	200% BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.
<b>PHARMACIE</b>		
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	TM
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	TM
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	TM
<b>DENTAIRE</b>		
Soins conservateurs	70 %	TM
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	70 %	
Code regroupement CCAM		
PFM	70 %	200 % BR
PFC	70 %	360 % BR
AUTRES CODES	70 %	280 % BR
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR
Inlay Onlay	70 %	300% BR
Inlays Core (ancien SPR 57 ou 67)	70 %	120 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	250% BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant	
<b>OPTIQUE</b>		
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An
Verres		
Adulte		
Verre simple		80 €
Verre complexe		210 €
Verre très complexe		280 €
Enfant		
Verre simple		80 €
Verre complexe		150 €
Verre très complexe		150 €
Chirurgie de l'œil au laser		350 € par œil
La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.		
<b>ORTHOPEDIE, PROTHESES AUTRES QUE DENTAIRES</b>		
Prothèses auditives	60 %	TM
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	200 % BR
<b>AUTRES POSTES</b>		
Transport	70 %	TM
<b>MATERNITE</b>		
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS
<b>CURES THERMALES</b>		
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS
<b>ACTES HORS NOMENCLATURE</b>		
Ostéopathie, chiropractie	néant	20 € / séance maxi 3 séances / an / bénéficiaire

PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 170 € en 2015).

(\*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA.

PMACIAPHIE images - Document commercial

# GRILLE OPTIQUE

GRILLE OPTIQUE	Base Sécurité Sociale		GARANTIE DE BASE S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
	Remboursement VERRES - Adultes		
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	4,12 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	7,62 €	60%	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6+6 et Cylindre ≤ +2	3,66 €	60%	100 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	3,66 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre ≤ +4	6,86 €	60%	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	6,25 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	9,45 €	60%	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	7,32 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -4 +4	10,83 €	60%	280 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique (2)			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	10,37 €	60%	210 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	10,37 €	60%	210 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	10,37 €	60%	210 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60%	280 €
Remboursement VERRES - Moins de 18 ans			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	26,68 €	17,34 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	44,97 €	29,23 €	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6+6 et Cylindre ≤ +2	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre ≤ +4	36,28 €	23,58 €	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	27,89 €	18,13 €	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	46,49 €	30,22 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	39,18 €	25,47 €	150 €
Sphère en dehors de -4 +4	43,29 €	28,14 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Sirene 338 518 413, numéro Leli n° 969520 (US24-86G410) 7.  
Siège social : 143, rue de la République - 75011 Paris



Harmonie mutuelle  
Département de la région Centre-Val de Loire

## ANNEXE II

### GARANTIES COLLECTIVES « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE »

Santé

# CCN DES STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE

## VOTRE GARANTIE OPTION FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 01/01/2016  
Régime général

	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	GARANTIE OPTION S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
<b>HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE</b>		
Honoraires		
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	250% BR C.A.S. / 100 % BR hors C.A.S.
Frais de séjour	80 % ou 100 %	200 % BR
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)
Chambre particulière ambulatoire	Néant	15,00 € / jour
Forfait journalier	Néant	Frais réels
Frais d'accompagnant	Néant	1 % PMSS/jour
<b>MEDECINE COURANTE</b>		
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM + 25% BR C.A.S. / + 5 % BR hors C.A.S.
Consultation, visite de spécialiste	70 %	175% BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM
Analyses	60 %	TM
Auxiliaires médicaux	60 %	TM
Actes techniques médicaux	70 %	200% BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.
<b>PHARMACIE</b>		
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	TM
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	TM
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	TM
<b>DENTAIRE</b>		
Soins conservateurs	70 %	TM
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	70 %	
Code regroupement CCAM		
PFM	70 %	250 % BR
PFC	70 %	400 % BR
AUTRES CODES	70 %	400 % BR
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR
Inlay Onlay	70 %	300% BR
Inlays Core ( ancien SPR S7 ou 67)	70 %	170 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	300% BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant	50% BR
<b>OPTIQUE</b>		
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8% du PMSS/An
Verres		
Adulte		
Verre simple		80 €
Verre complexe		240 €
Verre très complexe		280 €
Enfant		
Verre simple		80 €
Verre complexe		150 €
Verre très complexe		150 €
Chirurgie de l'œil au laser		500 € par œil
<small>La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.</small>		
<b>ORTHOPEDIE, PROTHESES AUTRES QUE DENTAIRES</b>		
Prothèses auditives	60 %	TM + 30 % PMSS/oreille tous les 2 ans
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	200 % BR
<b>AUTRES POSTES</b>		
Transport	70 %	TM
<b>MATERNITE</b>		
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS
<b>CURES THERMALES</b>		
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS
<b>ACTES HORS NOMENCLATURE</b>		
Ostéopathie, chiropractie	néant	30 € / séance maxi 3 séances / an / bénéficiaire

PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 170 € en 2015).

(\*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA.



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée  
au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 338 318 413, numéro de déclaration d'assurance 105 7  
Siège social : 143, rue d'Alsace - 75015 Paris



PMA/DA/PH/Imagerie - Document commercial

# GRILLE OPTIQUE

GRILLE OPTIQUE	Base Sécurité Sociale		GARANTIE OPTION S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
	Remboursement VERRES - Adultes		
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	2,29 €	60%	80 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	4,12 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	7,62 €	60%	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6+6 et Cylindre ≤ +2	3,66 €	60%	100 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	3,66 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre ≤ +4	6,86 €	60%	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	6,25 €	60%	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	9,45 €	60%	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	7,32 €	60%	180 €
Sphère en dehors de -4 +4	10,83 €	60%	280 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique (2)			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	10,37 €	60%	240 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	10,37 €	60%	240 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	10,37 €	60%	240 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60%	280 €
Remboursement VERRES - Moins de 18 ans			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	26,68 €	17,34 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	44,97 €	29,23 €	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6+6 et Cylindre ≤ +2	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre ≤ +4	36,28 €	23,58 €	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	27,89 €	18,13 €	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	46,49 €	30,22 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	39,18 €	25,47 €	150 €
Sphère en dehors de -4 +4	43,29 €	28,14 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans.  
Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro Leli n° 969603-011242-RSC410267.  
Siège social : 143, rue d'Amsterdam - 75011 Paris



Convention collective nationale  
IDCC : 3203. – **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR  
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

AVENANT N° 3 DU 18 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
NOR : ASET1751067M  
IDCC : 3203

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

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

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

(En euros.)

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
<b>Niveau VI</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 726,05
2 <sup>e</sup> échelon	2 570,10
1 <sup>er</sup> échelon	2 417,27
<b>Niveau V</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 314,33
2 <sup>e</sup> échelon	2 159,94
1 <sup>er</sup> échelon	2 057,01
<b>Niveau IV</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	1 954,08

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
2 <sup>e</sup> échelon	1 799,69
1 <sup>er</sup> échelon	1 748,22
<b>Niveau III</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 645,30
1 <sup>er</sup> échelon	1 593,84
<b>Niveau II</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 556,19
1 <sup>er</sup> échelon	1 513,20
<b>Niveau I</b>	1 493,75

## Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels telles que prévues à l'article 9.2.2 de la convention collective prendront fin au 31 décembre 2015.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 18 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR  
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE  
(22 juin 2013)**

**AVENANT N° 4 DU 27 JANVIER 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : ASET1751076M

IDCC : 3203

Entre

SNSAPL

D'une part, et

UNSA Sport 3s

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

FEETS FO

CFTC AGRI

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

*(En euros.)*

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
<b>Niveau VI</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 753,31
2 <sup>e</sup> échelon	2 595,80
1 <sup>er</sup> échelon	2 441,44
<b>Niveau V</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	2 337,47
2 <sup>e</sup> échelon	2 181,54
1 <sup>er</sup> échelon	2 077,58

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
<b>Niveau IV</b>	
3 <sup>e</sup> échelon	1 973,62
2 <sup>e</sup> échelon	1 817,69
1 <sup>er</sup> échelon	1 765,70
<b>Niveau III</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 661,75
1 <sup>er</sup> échelon	1 609,78
<b>Niveau II</b>	
2 <sup>e</sup> échelon	1 571,75
1 <sup>er</sup> échelon	1 528,33
<b>Niveau I</b>	1 508,69

## Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR  
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE  
(22 juin 2013)**

AVENANT N° 5 DU 27 AVRIL 2017  
PORTANT SUR LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3.2.1

NOR : ASET1751077M

IDCC : 3203

Entre

SNSAPL

D'une part, et

FNAF CGT

FGA CFDT

CFTC AGRI

SNCEA CFE-CGC

FEETS FO

UNSA SPORT 3S

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

Pour rappel les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique ont déjà mis en place une commission paritaire nationale permanente (CPNP) dont le rôle et compétences incluent déjà un certain nombre de missions prévues par les dispositions nouvelles de l'article L. 2232-9 du code du travail précité.

Les partenaires ont donc souhaité se rencontrer afin de compléter les missions de cette commission et se mettre ainsi en conformité avec les nouvelles obligations de branche.

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

### *Modification de l'article 3.2.1. de la convention collective*

Les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI).

Les parties conviennent que cette nouvelle dénomination sera retenue pour toutes les dispositions conventionnelles antérieures au présent avenant et dans lesquelles il est fait mention de la CPNP.

### Rôle et compétences

Par ailleurs, conformément à la loi, outre les missions déjà prévues par les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective qui sont maintenues, la CNPPNI exercera les missions complémentaires suivantes (ajouts en gras dans le texte) :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux structures associatives 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 comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
  - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Ce rapport doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les structures associatives de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Sur ce point, tous les accords susvisés devront être adressés à destination de la CNPPNI :

- à l'adresse postale suivante : SNSAPL, 17, rue Bergère, 75009 Paris ;
- ou à l'adresse numérique suivante : CNPPNI@syndicatpeche.fr ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- assurer l'interprétation sur demande de l'une ou l'autre des parties, d'employeurs, de salariés ou de leurs représentants, de la présente convention et des annexes et avenants ;
- étudier toute modification ou révision de la convention collective par voie d'avenants ;
- décider des modifications des contrats de régime de retraite, de prévoyance et de frais de santé ;
- préparer les travaux en vue des négociations périodiques de branche, sauf sur tout ce qui concerne la formation professionnelle. À cet égard, la commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 ;
- fixer le barème des frais induits par les réunions pour les représentants des salariés des entités relevant de la présente convention ainsi que des représentants des employeurs siégeant dans les commissions paritaires existantes ou futures ;
- solliciter un avis auprès de toute commission paritaire de la présente branche dans son domaine de compétence.

## Composition

La commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) est composée de :

- deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans le champ d'application ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

## Article 2

### *Modification de l'article 3.1*

Au regard de ce qui précède, l'article 3.1 de la convention collective est ainsi également modifié (modifications en gras dans le texte).

### « Article 3.1

#### *Commissions de branche : règles communes*

À la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire nationale permanente (CPNP) devenue commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) ;
- une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.

Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :

- la présidence de chaque CPN comprend un président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de 2 ans. Ces représentants sont désignés par leurs collèges respectifs ;
- le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés ;
- la saisine de la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) doit être formulée par une organisation syndicale signataire et/ou représentative (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CNPPNI. Le président de la CNPPNI doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux ;
- chaque commission se réunit à minima une fois par an. Toutefois la CNPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.
- les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue ;
- une commission ne peut siéger valablement que si 1/3 des représentants des salariés sont présents ; à défaut, une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siégera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents ;
- une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés) ;
- en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix ;

- dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées ;
- dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante ;
- des autorisations d'absence sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoqué. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;
- chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative ;
- par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés ;
- les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

### **Article 4**

#### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR**  
**ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
**(22 juin 2013)**

ACCORD DU 27 AVRIL 2017  
RELATIF AU CALENDRIER DE NÉGOCIATIONS  
NOR : ASET1751078M  
IDCC : 3203

Entre  
SDA  
UNSFA

D'une part, et  
CFE-CGC BTP  
FG FO construction  
FESSAD UNSA

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

PRÉAMBULE

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, une négociation doit avoir lieu au niveau de la branche :

- tous les ans, sur les salaires ;
- tous les 3 ans, sur :
  - la formation professionnelle et l'apprentissage ;
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- tous les 5 ans, sur la nécessité ou non de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

D'autre part, de nouvelles thématiques de négociations issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

professionnels doivent également être engagées par les organisations employeur et salariées de la branche (et notamment l'ordre public conventionnel de branche).

De ce fait, et afin de respecter ces obligations de négociations, les négociateurs de la branche ont réalisé un état des lieux de la négociation collective.

Conformément aux articles L. 2222-3-1 et L. 2222-3 du code du travail et compte tenu de la pluralité des thèmes de négociations à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, ces derniers ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir un calendrier de négociations dans le cadre du présent accord de méthode.

Ce dernier permet notamment aux partenaires sociaux de la branche d'adapter l'échéance des négociations obligatoires et ce, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

### *Objet*

Cet accord de méthode permet de fixer le cadre du calendrier des négociations à ouvrir en 2017 et 2018.

Ce calendrier recense les objectifs de négociations fixés par les négociateurs de la branche. Il pourra être réajusté selon l'avancement des négociations mises en œuvre.

Pour cela, un état des lieux sur la mise en œuvre de cet accord sera établi au mois de janvier 2018. À cet effet, des réajustements pourront être opérés.

En tout état de cause, ce calendrier ne fait en aucun cas obstacle à la négociation d'une toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

## **Article 2**

### *Calendrier de négociations 2017-2018*

Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (art. 3 de la CCN)	NAO sur les salaires
Négociation suite à la fusion administrative avec la CCN Gardes-pêche et gardes-chasse particuliers	Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage	Négociation sur les travailleurs handicapés
GPEC : sélection d'un prestataire, détermination d'un cahier des charges en vue d'une ouverture de négociations sur ce thème en 2018	Négociation sur la classification conventionnelle
	Négociation sur la GPEC
	Négociation sur l'épargne salariale
	Négociation sur l'ordre public conventionnel

Les dates de rencontres ont d'ores et déjà été fixées par les négociateurs de la branche.

Ces dates sont inscrites de manière indicative en annexe.

Pour chaque thème de négociation, il sera fait application des dispositions du code du travail en ce qui concerne, le cas échéant, la remise des informations préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Par ailleurs, les négociateurs de la branche conviennent de faire le point sur la mise en œuvre de cet accord et ce dans un délai de 1 an au plus tard après entrée en vigueur de ce dernier.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

### **Article 4**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

### **Article 5**

#### *Révision de l'accord*

Les parties signataires et représentatives pourront solliciter la révision de cet accord. Dans le cadre d'un nouveau cycle électoral, il sera fait application des dispositions légales en vigueur.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### DATES DE RENCONTRE DES PARTENAIRES SOCIAUX DE LA BRANCHE

---

À titre informatif, les partenaires sociaux de la branche ont convenu du calendrier suivant :

2017	2018
21 et 22 mars 2017	25 et 26 janvier 2018
27 avril 2017	27 et 28 février 2018
16 et 17 mai 2017	20 et 21 mars 2018
21 et 22 septembre 2017	18 et 19 avril 2018
2 et 3 novembre 2017	31 mai et 1er juin 2018
7 décembre 2017	4 et 5 juillet 2018

De nouvelles rencontres pourront être prévues selon l'état d'avancement des négociations.

Convention collective nationale  
IDCC : 3203. – **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR  
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

---

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2017  
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT  
À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI  
NOR : ASET1751079M  
IDCC : 3203

---

Entre  
SNSAPL

D'une part, et  
FNAF CGT  
FGA CFDT  
CFTC AGRI  
SNCEA CFE-CGC  
FEETS FO  
UNSA SPORT 3S

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

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives.

Dans le cadre des missions qui leur sont dévolues, mais aussi des conventions de partenariats ou programmes pour lesquels elles peuvent être parties prenantes, les structures associatives de pêche de loisir peuvent être amenées à effectuer des missions ponctuelles nécessitant des savoir-faire particuliers externes. Celles-ci, de par leur spécificité, permettent aux structures associatives de mettre en valeur et de renforcer leurs rôles et missions en matière de protection des milieux aquatiques et de développement du loisir pêche, notamment par la mise en place d'actions pérennes.

Pour autant, la réglementation en vigueur relative au contrat à durée déterminée (notamment en ce qui concerne les cas de recours et durées autorisés) ne permet pas de répondre de manière adaptée aux besoins exprimés et met ainsi en péril le projet initié par celles-ci.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux entendent mettre en place le contrat à durée déterminée à objet défini.

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

### *Objet du contrat et nécessités économiques*

Conformément au 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les structures associatives peuvent recourir au contrat à durée déterminée à objet défini ayant pour objet la réalisation d'un objet défini, dans le cadre des missions qui leur sont dévolues en matière de protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques. Ce contrat peut notamment être conclu dans le cadre de conventions de partenariats ou de programmes de recherches (par exemple : programme de recherche scientifique) nécessitant le recours à un savoir-faire indispensable au bon déroulement et à la réalisation du projet et pour lesquels les structures associatives se doivent d'y participer, dans l'intérêt de la préservation du patrimoine et des milieux.

Les parties rappellent que ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des structures associatives.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires du contrat*

Ce contrat permet l'embauche d'ingénieurs ou cadres « au sens des conventions collectives ». Sont ainsi visés les personnels positionnés au niveau V ou VI de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

## **Article 3**

### *Durée du contrat*

Le contrat à durée déterminée à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Il ne peut être renouvelé.

## **Article 4**

### *Clauses du contrat*

Le contrat à durée déterminée à objet défini doit être établi par écrit et mentionner l'ensemble des clauses obligatoires des contrats à durée déterminée.

Il devra, outre les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée, indiquer :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références du présent accord qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet, mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la poursuite de la relation en CDI ;
- une clause mentionnant précisément la faculté de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, ainsi que le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

## **Article 5**

### *Rupture du contrat*

#### Rupture à terme

En tout état de cause, le contrat à durée déterminée à objet défini prendra fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit être respecté.

#### Rupture anticipée

Outre les cas de rupture anticipée de droit commun, Il pourra être rompu avant terme par l'une ou l'autre des parties, à condition de justifier d'un motif réel et sérieux.

Cette rupture anticipée ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période minimale de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit au bout de 24 mois).

#### Indemnisation de la rupture

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la rupture ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue depuis le début du contrat.

La même indemnité est due lorsque à l'échéance du contrat les relations contractuelles ne se poursuivent pas sous contrat à durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Garanties applicables aux salariés*

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche au sein de la structure associative de pêche de loisir, en contrat à durée indéterminée, sur tout emploi vacant et ouvert au recrutement externe, correspondant aux compétences et qualifications, durant une période de 1 an au-delà du terme du contrat.

L'employeur devra diffuser, par tout moyen, la liste des postes à pourvoir au sein de la structure associative, mais aussi au sein de la branche. Le salarié bénéficiera de cette priorité s'il en fait la demande dans ce même délai de 1 an.

Par ailleurs, le salarié devra bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation ainsi que d'un entretien professionnel (si le contrat est conclu pour une durée minimale de 24 mois). Ces entretiens devront en particulier permettre de faire le point sur d'éventuels besoins en formation nécessaire à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

Le salarié bénéficie en outre, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue, à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, le salarié bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence rémunérée pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Révision de l'accord, clause de suivi et de rendez-vous*

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-17 du code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord.

Au-delà de ce cycle électoral, une (ou plusieurs) organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord pourra (pourront) engager cette procédure.

Les parties conviennent qu'un suivi des dispositions du présent accord sera réalisé régulièrement à la suite de son entrée en vigueur.

Les parties conviennent en tout état de cause de faire un premier bilan sur son application 1 an après son extension afin de déterminer le cas échéant la nécessité de procéder à des éventuelles adaptations.

## **Article 10**

### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

---

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2017

PORTANT RECOMMANDATION DE L'APGIS POUR L'ASSURANCE DES RÉGIMES DÉCÈS, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ, MATERNITÉ/PATERNITÉ ET DES RÉGIMES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ DES SALARIÉS DE LA PHARMACIE D'OFFICINE ET INSTITUANT DES GARANTIES COLLECTIVES PRÉSENTANT UN DEGRÉ D'ÉLÈVE DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1751050M  
IDCC : 1996

---

Entre

FSPF

D'une part, et

FNIC CGT

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNSCIC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 912-1, R. 912-1 et suivants et D. 912-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 11 mai 2017 relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Vu le cahier des charges relatif à la mise en concurrence en vue de recommander un ou plusieurs organismes assureurs pour les régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Vu les comptes rendus des réunions de la sous-commission « Prévoyance » de la pharmacie d'officine des 22 juin, 26 juin, 10 juillet et 26 septembre 2017 ;

Vu le rapport d'analyse et de notation des offres recevables et éligibles remis par le cabinet CAPS Actuariat le 26 septembre 2017 ;

Vu le compte rendu de la réunion de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine (partie « Prévoyance ») du 2 octobre 2017 ;

## PRÉAMBULE

Soucieuses, d'une part, d'assurer aux employeurs et salariés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine le bénéfice de régimes de prévoyance et de frais de soins de santé assis sur la mutualisation la plus large possible et d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité en faveur des salariés des entreprises officinales ;

Prenant acte, d'autre part, des travaux de la sous-commission « Prévoyance » et du rapport d'analyse et de notation des offres recevables et éligibles remis par le cabinet CAPS Actuariat à l'issue de la procédure de mise en concurrence préalable prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

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

#### *Recommandation de l'APGIS*

L'association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS), institution de prévoyance régie par les dispositions des articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, est recommandée, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour assurer :

- d'une part, le régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et le régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine, tels que définis par l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée ;
- d'autre part, le régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et le régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine, tels que définis par l'annexe IV.2 de la convention collective nationale susvisée.

Les conditions de mise en œuvre de la présente recommandation feront l'objet de la conclusion d'un protocole technique et financier ainsi que de conventions-cadres d'assurance conclus entre l'APGIS d'une part, et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord d'autre part, conformes aux exigences du cahier des charges susvisé.

Dans le cas où ce protocole technique et financier serait dénoncé par l'APGIS, la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine se réunira dans les plus brefs délais, en vue d'examiner l'opportunité de procéder à une nouvelle recommandation au terme de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'APGIS adressera annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre de ces régimes, le contenu des éléments de solidarité et leur équilibre.

La recommandation de l'APGIS est valable pour une durée maximale de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022 inclus. Les modalités d'organisation de la recommandation feront l'objet d'un réexamen qui interviendra, au plus tard, au cours de l'année 2022. Ce réexamen prendra la forme d'une mise en concurrence organisée conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 2

### *Champ d'application de la recommandation*

Afin de favoriser la mutualisation des risques et de maintenir la solidarité professionnelle entre les salariés et anciens salariés de la branche, les parties signataires du présent accord invitent les pharmacies d'officine à adhérer aux régimes conventionnels assurés par l'APGIS pour la couverture des risques décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé de leurs salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'APGIS ne peut refuser l'adhésion d'une officine. Elle est tenue d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les officines et leurs salariés, en respectant les taux de cotisations et les niveaux de prestations fixés par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale susvisée.

Les pharmacies d'officine qui décident d'adhérer à l'APGIS sont tenues de le faire à la fois pour l'ensemble des risques (décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité d'une part, frais de soins de santé d'autre part) et pour l'ensemble de leur personnel (salariés non cadres d'une part, salariés cadres et assimilés cadres d'autre part).

Les pharmacies d'officine qui décident de ne pas adhérer à l'APGIS sont tenues de respecter les dispositions de la convention collective nationale susvisée relatives aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ainsi que celles, issues du présent accord, instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité. Elles doivent offrir à leurs salariés un niveau de garanties au moins égal à celui prévu par ladite convention collective, des taux de cotisation à la charge des salariés qui ne sauraient être moins favorables et, enfin, doivent s'assurer que leurs anciens salariés bénéficient des maintiens de couverture conventionnels.

Dans la mesure où les protocoles et conventions d'assurance des régimes précédemment assurés par KLESIA Prévoyance ont été résiliés à effet du 31 décembre 2017, chaque officine de pharmacie doit donc adhérer avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux régimes conventionnels assurés par l'APGIS, ou bien souscrire auprès d'un autre organisme assureur des contrats respectant notamment les dispositions prévues par l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée et présentant un degré élevé de solidarité conformes aux dispositions de l'article 3 ci-après.

## Article 3

### *Degré élevé de solidarité*

Le présent accord institue des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité telles que définies à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord collectif national du 11 mai 2017 susvisé, et afin que tout salarié ou ancien salarié puisse en être, le cas échéant, bénéficiaire, les parties signataires du présent accord décident que ces garanties seront financées et gérées de façon mutualisée pour l'ensemble des pharmacies d'officine, y compris celles n'ayant pas choisi d'adhérer à l'organisme recommandé en application de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et pour l'ensemble des salariés et anciens salariés non cadres, cadres et assimilés cadres.

À cet effet, il est créé un fonds, désigné ci-après par les termes « Fonds HDS de la pharmacie d'officine » auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser.

Au terme de la procédure de mise en concurrence susvisée, la gestion du fonds HDS de la pharmacie d'officine est confiée à l'APGIS, organisme recommandé pour assurer les régimes prévoyance et santé définis à l'annexe IV de la convention collective de la pharmacie d'officine. Les modalités de fonctionnement de ce fonds seront déterminées par les comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, sur délégation de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine.

Les garanties du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, sur proposition des comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine. Elles comprennent, notamment pour l'année 2018, les prestations d'action sociale suivante :

- accompagnement et soutien dans les difficultés de la vie quotidienne : « FIL'APGIS » ;
- accompagnement à la suite d'un décès ou d'une maladie grave : « Pack coups durs » ;
- aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance : « Pack aidants » ;
- fonds de solidarité : aide financière attribuée sur étude de dossier par les comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, sur délégation de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine.

Le fonds HDS de la pharmacie d'officine est financé à hauteur de 2 % des cotisations relatives aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé visés à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée. Ce financement est assuré par une cotisation qui vient en déduction des cotisations prévoyance et santé fixées par la convention collective nationale susvisée. Cette cotisation est calculée comme suit :

#### **Cotisations « HDS » salariés non cadres**

	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Hors Alsace-Moselle	0,041 % du traitement de base + 0,009 % du PMSS	0,024 % du traitement de base + 0,009 % du PMSS si employeur unique <sup>(1)</sup>
Alsace-Moselle	0,038 % du traitement de base + 0,007 % du PMSS	0,023 % du traitement de base + 0,007 % du PMSS si employeur unique <sup>(2)</sup>
Salariés multi-employeurs	(1) : 0,005 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % du PMSS si 3 employeurs ; 0,002 % du PMSS si 4 employeurs et plus. (2) : 0,004 % du PMSS si 2 employeurs ; 0,003 % si 3 employeurs et plus.	

#### **Cotisations « HDS » salariés cadres et assimilés – RPO**

	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Hors Alsace-Moselle	0,038 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS	0,006 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS
Alsace-Moselle	0,036 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,007 % du PMSS	0,004 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,007 % du PMSS
Salariés multi-employeurs	0,045 % du salaire total dans la limite de TA + TB	0,013 % du salaire total dans la limite de TA + TB

## Cotisations « HDS » salariés et assimilés – RSF

	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Hors Alsace-Moselle	0,043 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,013 % du PMSS	0,011 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,013 % du PMSS
Alsace-Moselle	0,041 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS	0,008 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,010 % du PMSS
Salariés multi-employeurs	0,054 % du salaire total dans la limite de TA + TB	0,022 % du salaire total dans la limite de TA + TB

Les prestations financées par le fonds HDS de la pharmacie d'officine sont servies dans la limite de ses ressources.

### Article 4

#### *Dispositions diverses*

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables.

Le présent accord, conclu pour une durée maximale de 5 ans, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018. 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 accord.

Fait à Paris, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/48

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 54 du 17 octobre 2016 .....</b>	129
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Picardie), exploitations de cultures spécialisées (Aisne), entreprises des territoires (Picardie) et propriétaires forestiers (Aisne) : avenant n° 4 du 30 août 2016 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres .....</b>	135

**Convention collective**

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Nord - Pas-de-Calais)**

**(21 septembre 1984)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,

*Journal officiel* du 7 février 1985)

---

**AVENANT N° 54 DU 17 OCTOBRE 2016**

NOR : *AGRS1797208M*

IDCC : 8313

Entre

UR des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais

D'une part, et

UR FO Nord - Pas-de-Calais

SGA CFDT 59

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective de travail du 21 septembre 1984.

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties de la présente convention collective ont décidé de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de la convention collective.

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

Le chapitre VI « Régime de prévoyance des salaires non cadres » de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 est réécrit ainsi dans son intégralité :

## « CHAPITRE VI

### RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

#### Article 46

##### *Régime de prévoyance*

#### Article 46.1

##### *Bénéficiaires*

Les articles 46.2, 46.3, 46.4 et 46.5 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés relevant de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 (non affiliés à l'AGIRC), entrant dans le champ d'application de ladite convention collective.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. Les salariés non cadres relevant du niveau V et les salariés cadres relevant du niveau VI de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 bénéficient notamment des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté, telle que précisée aux articles suivants.

#### Article 46.2

##### *Garantie incapacité de travail*

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés non cadres tels que définis à l'article 46.1, remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires et ce sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres tels que définis à l'article 46.1 et justifiant, dans les 12 mois précédant l'arrêt de travail, de 6 mois d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces prestations complémentaires en espèces s'ajoutent aux prestations en espèces légales versées par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime obligatoire de sécurité sociale).

Le montant de cette indemnisation complémentaire est égal à :

- 40 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute du salarié comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle et à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

À compter de l'expiration de cette première période d'indemnisation, le montant de cette indemnisation complémentaire est porté à :

- 25 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute du salarié comprise entre une et quatre fois ledit plafond

(tranche B), aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières et dans la limite maximum de 1 095 jours d'arrêt.

En tout état de cause le montant global, régime de base et régime complémentaire inclus, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur et financées par une cotisation appelée "assurance des charges sociales patronales".

Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

#### Article 46.3

##### *Garantie incapacité permanente de travail*

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente servie par le régime de base obligatoire et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à :

- 80 % du salaire brut du salarié en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3 ou en cas de rente accident du travail supérieure ou égale aux deux tiers ;
- 60 % du salaire brut du salarié en cas d'invalidité de catégorie 1.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

#### Article 46.4

##### *Garantie décès*

##### A. – Bénéficiaires

L'ensemble des salariés non cadres, tels que définis à l'article 46.1 bénéficient d'une couverture décès, et ce sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

##### B. – Définition des ayants droit

Pour l'application des garanties décès du présent régime de prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire (le bénéficiaire tel que défini à l'article 46.4.A de la présente convention collective) par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à

naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
  - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
  - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
  - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources ;

Sont également considérés comme étant à charge :

- les enfants du bénéficiaire nés "viables" moins de 300 jours après son décès.

### C. – Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des ayants droit.

Ce capital de base est majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur

sa demande, de façon anticipée. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

#### D. – Rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale égale à :

- 3 % s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Cette rente est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement à l'enfant s'il est majeur.

#### E. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

#### F. – Risques exclus

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

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

### Article 46.5

#### *Dispositions communes*

##### A. – Durée. – Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

##### B. – Maintien des garanties

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

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

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

##### C. – Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe pour chaque exercice le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

#### D. – Reprise du passif

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

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

#### E. – Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

#### F. – Répartition des cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent régime est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- 68 % à la charge de l'employeur ;
- 32 % à la charge du salarié.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales. »

#### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant n° 54 du 17 octobre 2016, qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective régionale de travail du 21 septembre.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Picardie et Aisne)  
(17 juin 2009)**

(Étendu par arrêté du 11 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 23 décembre 2009)

---

**AVENANT N° 4 DU 30 AOÛT 2016  
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009 RELATIF AU RÉGIME  
D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES**

NOR : AGRS1797209M

Entre

Fédération des syndicats agricoles de l'Oise

Fédération des syndicats agricoles de la Somme

Union des syndicats agricoles de l'Aisne

Entrepreneurs des territoires de Picardie

FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Fédération des propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne

D'une part, et

Union régionale FGA CFDT

Syndicat CFTC agriculture de Picardie

FGTA FO

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;

- de la volonté des organisations syndicales et professionnelles d’instituer des garanties collectives poursuivant un objectif social et caractérisées par la mise en œuvre du principe de solidarité et comprenant notamment à cette fin des prestations à caractère non directement contributif ;
- de l’obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI » telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d’assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l’article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables » en application des dispositions des articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu’à leur circulaire d’application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 ;
- de la nécessité de prendre en considération les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 : modification de l’article L. 911-7 du code de la sécurité sociale – nouvel article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et leur décret d’application n° 2015-1083 du 30 décembre 2015 ;
- et afin de prendre en compte les nouvelles dispositions issues des avenants à l’accord national du 10 juin 2008,

de nouvelles négociations ont été engagées afin de réviser l’accord du 17 juin 2009 et d’assurer une parfaite sécurité juridique au nouveau système de protection sociale complémentaire des salariés non cadres (ci-après dénommé « dispositif » frais de santé.

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

#### *Révision totale de l’accord du 17 juin 2009*

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> jusqu’à 10 ainsi que l’annexe 1 du présent article 1<sup>er</sup>, abrogent et remplacent en totalité les termes de l’accord du 17 juin 2009 sur le régime d’assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l’Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l’Aisne (et ses trois [3] avenants), tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l’intégralité des dispositions consolidées de l’accord du 17 juin 2009.

#### « Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d’application*

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la région Picardie, affiliées au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture-élevage de l’Aisne, de l’Oise et de la Somme ;
- cultures spécialisées de l’Aisne ;
- entrepreneurs des territoires de Picardie ;
- coopératives d’utilisation du matériel agricole de l’Aisne, de l’Oise et de la Somme ;
- propriétaires forestiers et sylviculteurs de l’Aisne.

Dans le champ d’application du présent accord, une entreprise relève du régime d’assurance complémentaire santé dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d’exploitation ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans l’une des circonscriptions administratives ci-dessus visées.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que celles du présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès ;
- de financement minimum de l'employeur.

## Article 2

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Article 3

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## Article 4

### *Dispositif frais de santé*

#### Article 4.1

##### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent dès le premier jour d'embauche à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de pré-

voyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention, relevant du champ d'application du présent accord, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

En sont exclus :

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

En outre, les salariés pourront étendre facultativement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, à leurs ayants droit.

## Article 4.2

### *Définition des ayants droit*

Les définitions des ayants droit ci-dessous sont applicables :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
  - âgés de moins de 28 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
  - âgés de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
  - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du bénéficiaire au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3  
*Cas de dispenses d'affiliation  
au dispositif frais de santé*

Les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous, ont la possibilité de se dispenser, à leur initiative, de leur obligation d'affiliation prévue par le régime en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

1° Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

2° Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3° Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 (complémentaire santé collective et obligatoire [y compris étrangère]) ;

b) Dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (mutuelles des agents de l'État ou des collectivités territoriales) ;

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats d'assurance de groupe dits "Madelin") ;

d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En outre, peuvent demander une dispense d'affiliation, au titre du régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

1° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3° Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation

due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

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

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

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

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

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

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

#### Article 4.4

##### *Niveau des garanties du dispositif frais de santé*

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires du présent accord ont décidé de mettre en place une couverture santé comportant un niveau minimum obligatoire de garanties.

La nature et le montant des prestations de cette couverture sont détaillés en annexe I du présent article 1<sup>er</sup>.

Les garanties sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le bénéficiaire ;
- en fonction du ticket modérateur ;
- ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

#### Article 4.5

##### *Contrat "solidaire" et "responsable"*

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à leur circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6  
*Portabilité loi Évin*

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Évin" et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 7 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 4.7  
*Dispositif versement santé*

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;

- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel maximum équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel (base 151,67 en 2017).

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

## Article 5

### *Financement du dispositif frais de santé*

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent accord - au titre du seul salarié - est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

En tout état de cause, le salarié souhaitant garantir ses ayants droit devra assurer la totalité du financement correspondant à leur couverture.

## Article 6

### *Mise en œuvre du principe de solidarité*

#### Article 6.1

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

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

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladies professionnelles dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités relevant du présent accord, notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprises ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le financement du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 6.2 et 6.3 ci-après.

#### Article 6.2

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

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

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

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

Dans tous les cas, le salarié demeure redevable de la cotisation correspondant à la couverture de ses ayants droit.

### Article 6.3

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées*

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

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

Dans tous les cas, le salarié demeure redevable de la cotisation correspondant à la couverture de ses ayants droit.

### Article 7

#### *Portabilité à titre gratuit*

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

#### Article 7.1

##### *Durée. – Limites*

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

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

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

## Article 7.2

### *Garanties maintenues*

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

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

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

## Article 7.3

### *Formalités de déclaration*

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article 7, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

## Article 7.4

### *Cotisations*

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations. Ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

## Article 8

### *Maintien de la couverture*

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

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

## Article 9

### *Information des assurés*

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

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

## Article 10

### *Commission paritaire de suivi*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire santé des salariés non cadres relevant du champ d'application du présent accord (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application dudit accord, les signataires instituent une "commission paritaire de suivi de l'accord".

Elle est composée de 2 représentants et de 1 suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins 2 fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

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

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant. »

## Article 2

### *Dépôt et publicité*

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Amiens, le 30 août 2016.

(Suivent les signatures.)

# **ANNEXE n°1 à l'ARTICLE 1- TABLEAU DES GARANTIES**

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

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE
<b>Frais médicaux</b>	
Consultations, visites, médecins généralistes, spécialistes	
- adhérent au CAS	60 % BR
- non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	40 % BR
Actes de spécialités	
- médecin adhérent au CAS	60 % BR
- médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	40 % BR
Sages-femmes	60 % BR
Auxiliaire médicaux, soins infirmiers, Massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	40 % BR
Radiographie, électroradiologie	
- médecin adhérent au CAS	40 % BR
- médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	30 % BR
Actes de prévention responsable ( <b>en fonction du taux de remboursement du RO</b> )	De 30% à 65% BR
<b>Pharmacie</b>	
Pharmacie remboursée à 65% - 30% - 15 % par le RO	100 % TM
<b>Optique</b>	
<i>Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</i>	
Verres simples <sup>(1)</sup>	330 €
Verres mixtes simple/complexe <sup>(2)</sup>	360 €
Verres mixtes simple/très complexe <sup>(3)</sup>	360 €
Verres complexes	390 €
Verres mixtes complexe/très complexe	390 €
Verres très complexes	400 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 100 €

NATURE DES RISQUES (suite)	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE (suite)
<b>Dentaire</b>	
Soins - Hors inlay/onlay - Inlay/onlay	30 % BR 30 % BR
Orthodontie prise en charge par le RO	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO (et inlays core)	140 % BR + 350 € /an
<b>Appareillage</b>	
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	40 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le RO	40 % BR
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>	
Frais de séjour - Secteur conventionné - Secteur non conventionné	100 % TM 100 % TM
Honoraires - Actes de chirurgie - Médecin adhérent au CAS - Médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM + 155% BR TM + 100 % BR
Chambre particulière (y compris maternité)	40 €/jour
Forfait hospitalier	100% FR dès le 1 <sup>er</sup> jour
Frais d'accompagnement (lit +repas)	25 €/ jour limité à 10 jours/an
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>	
Dépassement d'honoraires* et chambre particulière * pour les honoraires des praticiens Non CAS, dans la limite de : TM + 100 % BR	33 % PMSS <sup>(4)</sup> / bénéficiaire / maternité
<b>Divers</b>	
Ostéopathie - Chiropractie par séance et par personne	23 €/consultation dans la limite de 4 séances par a
Forfait actes lourds	18 €
Transport pris en charge par le RO	150% BR

(1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

(2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs,

(3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries,

(4) PMSS : Salaire plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3 218 € au 1er janvier 2016. Au 1er janvier 2016, 1% PMSS est égal à 32,18 €.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170480-001217  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---