

# 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° 2017/50 DU 30 DÉCEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	133

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/50

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b> : avenant n° 22 du 28 juin 2017 à l'accord du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance.....	4
<b>Avocats (cabinets [avocats salariés])</b> : avenant n° 18 du 15 septembre 2017 relatif à la gestion des fonds du paritarisme.....	8
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié])</b> : accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	11
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié])</b> : accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	17
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b> : avenant du 27 septembre 2017 relatif au champ d'application de la convention collective .....	23
<b>Économie sociale</b> : accord du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'Uniformation du 28 juin 1972.....	28
<b>Économie sociale</b> : avenant du 15 septembre 2015 à l'accord du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'Uniformation du 28 juin 1972.....	40
<b>Économie sociale</b> : avenant du 9 février 2017 portant rectification de l'avenant du 15 septembre 2015 (Uniformation) .....	53
<b>Éditeurs de la presse magazine (employés et cadres)</b> : convention collective du 30 octobre 2017.....	55
<b>Frigorifiques (exploitations)</b> : avenant n° 86 du 22 septembre 2017 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	88
<b>Ports de plaisance</b> : avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois .....	94
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : avenant du 16 octobre 2017 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue.....	119
<b>Restauration rapide</b> : adhésion par lettre du 13 novembre 2017 d'Alimentation & Tendances à la convention collective.....	125
<b>Sociétés financières</b> : accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail .....	126

<b>Télévision (artistes-interprètes) :</b> accord du 5 juillet 2016 relatif à la rémunération des artistes interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions de télévision fournies par Arte France et diffusées sur Arte (annexe IV).....	129
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

AVENANT N° 22 DU 28 JUIN 2017  
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2010 RELATIF AU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1751100M  
IDCC : 3016

Entre

SYNESI

D'une part, et

CFE-CGC

PSTE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Compte tenu des bons résultats du régime de prévoyance, la commission paritaire nationale de « prévoyance » (CPNP) a souhaité procéder à une amélioration des garanties, sans augmentation de cotisation.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces modifications à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Le présent avenant modifie également l'article portant sur le maintien des garanties conformément aux évolutions législatives.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes/femmes.

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

L'article 4.1.1 « Capital de base – ensemble du personnel » de l'accord du 17 juin 2010 est modifié comme suit :

- « En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit :
- quelle que soit la situation de famille : 150 % du salaire brut annuel. »

## **Article 2**

L'article 4.2 « Garantie rente éducation – ensemble du personnel » de l'accord du 17 juin 2010 est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 11<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale (note \*) (\*) en vigueur au jour du décès ;
- du 11<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale (note \*) (\*) en vigueur au jour du décès ;
- du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire (note \*\*) (\*\*) si poursuite d'études ou événements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale (note \*) (\*) en vigueur au jour du décès.

Rente complémentaire d'orphelin :

En cas de décès du conjoint de l'assuré non remarié, du concubin, ou du partenaire du Pacs, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré (dans ce cas lorsque le décès est survenu dans la même année), il est versé à chaque enfant à charge, une allocation complémentaire annuelle égale à :

- 100 % de la rente servie à titre principal.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie. »

## **Article 3**

Les deux premiers alinéas de l'article 4.4 : « Garantie incapacité temporaire de travail. – Ensemble du personnel » de l'accord du 17 juin 2010 sont remplacés par les suivants :

« Les salariés en arrêt de travail suite à une maladie ou à un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définie comme suit :

- 20 % du salaire brut (prestations brutes versées par le régime de base non comprises). »

## **Article 4**

Les cinq premiers alinéas de l'article 4.5 : « Garantie invalidité. – Incapacité permanente professionnelle IPP. – Ensemble du personnel », de l'accord du 17 juin 2010 sont remplacés par les suivants :

« En cas de reconnaissance par le régime de base, d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (CSG-CRDS retranchées), s'établira comme suit :

- invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie : rente nette de 48 % du salaire net ;
- invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie : rente nette de 85 % du salaire net. »



## Article 5

Les tableaux figurant à l'article 5.1 : « Taux et répartition » de l'accord du 17 juin 2010 sont remplacés par les suivants :

### *Salariés cadres*

*(En pourcentage.)*

	TA	TB
Décès/IAD de base	0,24	0,24
Décès/IAD additionnel	0,50	–
Rente éducation	0,24	0,24
Rente de conjoint	0,32	–
Invalidité – IPP	0,24	0,24
<b>Total</b>	<b>1,54</b>	<b>0,72</b>
ITT (*)	0,34	0,34
<b>Total</b>	<b>1,88</b>	<b>1,06</b>

### *Salariés non cadres*

*(En pourcentage.)*

	TA/TB
Décès/IAD	0,24
Rente éducation	0,24
Invalidité – IPP	0,24
<b>Total</b>	<b>0,72</b>
ITT (*)	0,34
<b>Total</b>	<b>1,06</b>

(\*) Base de cotisation : masse salariale du personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté.

## Article 6

L'article 6 « Maintien des garanties » de l'accord du 17 juin 2010 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 6

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

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, 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 entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes. »

## **Article 7**

### *Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'avenant*

#### 7.1. Dépôt de l'accord

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre notamment des articles L. 2231-5 et suivants, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

#### 7.2. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### 7.3. Date d'entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### 7.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 28 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

AVENANT N° 18 DU 15 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA GESTION DES FONDS DU PARITARISME

NOR : ASET1751106M  
IDCC : 1850

---

Entre  
CNAE  
CNADA  
SAFE  
AEF

D'une part, et

CSFV CFTC  
SPAAC CFE-CGC  
SNPJ CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant qu'au sein de la profession d'avocat les organisations professionnelles ci-dessus désignées ont eu volonté de favoriser le dialogue social et de faciliter les négociations collectives.

Considérant qu'à cet effet la convention collective des avocats et de leur personnel salarié non avocat ainsi que la convention collective des employeurs avocats et des avocats salariés ont prévu la création d'un fonds de fonctionnement du paritarisme (art. 45 de la CCN du personnel des salariés non avocats et 1-10 des avocats salariés) pour assurer le financement du dialogue social dans la branche et renforcer ainsi celui-ci en le pérennisant.

Considérant que les employeurs avocats et le personnel salarié non avocat des cabinets d'avocats ont pris le parti par avenant n° 112 du 26 juin 2014 de confier le soin de la gestion de leurs fonds du paritarisme à une association paritaire (ADDSA) en ajoutant à leur convention collective un article 45 *bis* créateur de ladite association.

Considérant que les organisations professionnelles signataires du présent avenant ont considéré comme indispensable d'assurer de manière égalitaire et donc selon les mêmes règles la gestion de l'ensemble des fonds du paritarisme de la branche et donc de confier également aux soins de l'AD-DSA les fonds du paritarisme des avocats salariés.

En conséquence de quoi il a été convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application de cet avenant est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, étendu par arrêté du 10 juin 1996 (*Journal officiel* du 28 juin 1996).

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent avenant précise et complète l'article 1.10 de la convention collective susvisée étant convenu que les actions nécessaires à la promotion du dialogue social, la diffusion en direction des employeurs avocats et des avocats salariés des informations sur les accords collectifs conclus afin de favoriser leur mise en œuvre et leur application, l'affectation, à ces fins, du fonds dédié au fonctionnement de la convention collective et le contrôle de leurs utilisations relèvent de la compétence exclusive de la commission paritaire.

## **Article 3**

### *Modification de l'article 1.10*

L'article 1.10 est modifié dans les termes suivants :

« Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à financer notamment :

- les frais de diffusion de la convention collective et de ses avenants ;
- le remboursement des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de chaque collège appelés à participer aux travaux des diverses commissions de la convention collective ;
- le remboursement aux cabinets de la contrepartie des rémunérations versées aux avocats salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des avocats employeurs. »

## **Article 4**

### *Création d'un article 1.10 bis*

La gestion de ce fonds sera assurée par l'association paritaire de développement du dialogue social (ADDSA) dans le cadre d'un budget qui lui est propre mais selon des règles communes aux fonds des salariés non avocats et avocats salariés telles que définies par le règlement intérieur de ladite association.

## **Article 5**

### *Création d'un article 1.10 ter*

La collecte des cotisations à la charge des employeurs d'avocats salariés est confiée aux soins de KERALIS qui en assurera le reversement à l'association paritaire.

Une convention sera conclue à cet effet entre KERALIS et l'ADDSA.

## Article 6

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant constitue les articles 1.10 modifié, 1.10 *bis* et 1.10 *ter* de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés). Il précise et complète les dispositions de l'article 1.10 de ladite convention.

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

ACCORD DU 2 JUIN 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1751107M

IDCC : 1000

---

Entre  
CNAE  
FNUJA  
UPSA  
CNADA  
SAFE  
AEF

D'une part, et

UNSA  
CSFV CFTC  
SPAAC CFE-CGC  
FEC FO  
SNPJ CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;

ainsi que les dispositions extraites de l'article L. 4121-2 du code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments statistiques des salariés soumis à l'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat afin d'en connaître la réalité objective et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions à mettre en œuvre.

Plus de 80 % des salariés de la branche sont des femmes.

## 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 20 février 1979 régissant les rapports entre les avocats et leur personnel non avocat.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

## 2. Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations

légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des salariés, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres.

## 2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

### 2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, l'employeur s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

### 2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

### 2.1.3. Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

## 2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles. À ce titre, elle constitue un investissement indispensable pour l'employeur comme pour les salariés et un droit ouvert à tous, hommes et femmes.

### 2.2.1. Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif :

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des salariés sans discrimination.

Les souhaits du salarié et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs :

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

- le nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe et par catégorie professionnelle.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.



### 2.2.2. Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés au salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

### 2.2.3. Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Les salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

## 2.3. Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec le salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans le métier ou l'emploi concerné.

Indicateurs :

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

- nombre de salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution de classification conventionnelle au cours des 3 dernières années ;
- nombre de salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement.

## 2.4. Qualification et classification professionnelles

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi au regard de ses compétences professionnelles.

Les critères de qualification sont identiques pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (« VAE ») et le certificat de qualification professionnelle (« CQP »).

En cas de création ou de vacance de poste, l'employeur prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par ses salariés, sans distinction de genre.

La classification conventionnelle permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération au regard des tâches effectivement exercées.

Elle est un référentiel en matière de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction de genre.

#### Indicateurs

Les indicateurs permettant de mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes porteront sur :

- l'effectif par coefficient et niveau ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau ;
- le nombre de salariés ayant acquis une qualification dans l'année.

### 2.5. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, sans distinction de genre.

À la demande du salarié, lorsque l'organisation de la structure ou du service le permet, l'employeur pourra aménager les horaires de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre du salarié concerné.

#### Indicateurs

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

- la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution.

### 2.6. Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure.

#### Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par catégories et genres ;
- la rémunération médiane mensuelle par catégories et genres ;
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre ;
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure.

## 2.7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail.

### Indicateurs

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif des salariés en congé parental : à temps partiel ou total ;
- la variation des heures supplémentaires entre hommes et femmes ;
- la variation des heures complémentaires entre hommes et femmes.

## 3. Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d'action précités.

## 4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 5 ans et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

## 5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2017

RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751105M

IDCC : 1000

---

Entre  
CNAE  
FNUJA  
UPSA  
CNADA  
SAFE  
AEF

D'une part, et

UNSA  
CSFV CFTC  
SPAAC CFE-CGC  
FEC FO  
SNPJ CFDT  
FNSECP CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

Antérieurement à la promulgation de la loi précitée, les partenaires sociaux avaient mis en place une commission paritaire d'interprétation de la convention collective prévue par l'article 44 de la convention collective, remplacé par les stipulations de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993, lui-même modifié par l'avenant n° 67 du 13 juillet 2001.

En outre, par accord du 22 octobre 2010, les partenaires sociaux avaient créé une commission paritaire de validation des accords. Toutefois, les articles 17 et 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont abrogé la condition d'approbation des conventions et accords d'entreprises conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Désormais, seule une obligation d'information de la commission paritaire de branche subsiste.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue à :

- la commission paritaire de négociation de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire de validation des accords la commission paritaire de conciliation.

Le présent accord annule et remplace les stipulations précitées.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### STIPULATIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000).

#### Article 2

##### *Objet*

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application visé à l'article 1<sup>er</sup>.

## TITRE II

### ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

#### Article 3

##### *Domiciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire pour le développement du dialogue social (ADDSA), actuellement située 80 rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : [secretariat@addsa.org](mailto:secretariat@addsa.org).

#### Article 4

##### *Composition de la CPPNI*

4.1. La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

Le collège « salariés » comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale.

Le collège « employeurs » comprend les représentants de chaque organisation professionnelle représentative au niveau de la convention collective nationale.

#### 4.2. Mandat des représentants de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment.

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin 30 jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

#### 4.3. Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égale au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 9.2 du présent accord.

### Article 5

#### *Présidence de la commission*

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

### Article 6

#### *Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

##### 6.1. Réunions périodiques

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

##### 6.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs membre de la commission, dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

En outre, la commission se réunit en principe dans le mois suivant la réception de la demande émanant d'une juridiction relative à l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif.

### Article 7

#### *Indemnisation des membres de la CPPNI*

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par le règlement intérieur de l'ADDSA.

### TITRE III

## EXERCICE DES MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

### Article 8

#### *Missions de la commission*

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 9.2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, dans les conditions prévues à l'article 9.3 du présent accord ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 9.2 du présent accord.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut mandater des prestataires extérieurs pour l'assister dans ses missions.

### Article 9

#### *Modalités d'exercice des missions de la commission*

#### 9.1. Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### 9.2. Modalités d'émission des avis d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. Elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

### 9.3. Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de communiquer à la CPPNI les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail.

La communication des accords précités devra être effectuée par la partie la plus diligente par voie postale ou par courriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

### 9.4. Mission et procédure de conciliation

#### 9.4.1. Mission

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un employeur ou un salarié de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposants concernant l'application de la convention collective.

#### 9.4.2. Composition

Pour assurer cette mission, chaque collège désigne en son sein deux titulaires et deux suppléants pour une durée maximale de 3 ans.

#### 9.4.3. Saisine

La CPPNI est saisie au moyen d'une requête sans formalisme particulier, mais obligatoirement datée et signée, adressée par la partie intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux représentants de la CPPNI.

La CPPNI assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

#### 9.4.4. Présence des parties

Les parties sont tenues de se présenter en personne au lieu, jour et heure fixés par la CPPNI.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

#### 9.4.5. Conciliation des parties

Les représentants de la CPPNI, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi que tous défenseurs et témoins, doivent tenter de les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

#### 9.4.6. Échec de la conciliation

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

À défaut de conciliation, les parties pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.



#### 9.4.7. Notification et conservation des décisions

Notification de ces avis doit être faite par le secrétariat à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

### TITRE IV

### STIPULATIONS FINALES

#### Article 10

##### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté procédant à son extension.

Il fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses stipulations.

#### Article 11

##### *Formalités de dépôt de l'accord*

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE**  
**ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1751104M  
IDCC : 567

Entre  
BJOC  
FNAMAC  
D'une part, et  
FM CFE-CGC  
FGMM CFDT  
FNSM CFTC  
FCM FO  
FTM CGT

D'autre part,

il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970 afin de clarifier son champ d'application.

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective ainsi que celui résultant de l'accord du 12 juin 1996 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

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

*Champ d'application*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autre que les articles 3 à 6 des dispositions générales.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous-classes de cette nomenclature, identifiées par quatre chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée « NAF » attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

Les codes NAF indiqués ci-dessous entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, en dehors des activités couvertes par une autre branche.

#### 2229B

##### *Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques*

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes autoadhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes...

#### 2550A

##### *Forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres*

Cette catégorie comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, la production pour des tiers de pièces forgées ou estampées en acier, la production pour des tiers de pièces matriçées en métaux non ferreux et la production pour des tiers de pièces obtenues par frittage

#### 2550B

##### *Découpage, emboutissage*

Cette catégorie comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie la production pour des tiers de pièces métalliques découpées ou embouties

#### 2561Z

##### *Traitement et revêtement des métaux*

Cette catégorie comprend le traitement et revêtement des métaux exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Cela comprend les opérations de traitement ou de revêtement des métaux exécutées pour des tiers :

- traitements thermiques (trempe superficielle, etc.) et thermochimiques (cémentation, nitruration, etc.) des métaux ;
- revêtements métalliques des métaux par électrolyse ou immersion ;
- anodisation des métaux légers ;
- polissage et autres traitements mécaniques des métaux ;
- revêtements protecteurs et décoratifs des métaux (émaillage, vernissage, phosphatation, peinture, marquage sérigraphique, etc.) ;

- plastification des métaux ;
- gravure sur métaux.

Cela comprend aussi le doublage ou le placage de métaux précieux, les « services minute » de gravure.

2571Z et 3311Z

*Fabrication de coutellerie*

Réparation d'ouvrages en métaux

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :

- la fabrication de coutellerie de table, de coutellerie professionnelle et de lames pour couteaux, en métal précieux ou revêtu de métal précieux ;
- la fabrication de couverts de table, y compris dorés ou argentés ;
- la réparation et l'entretien d'articles de coutellerie

2593Z

*Fabrication d'articles en fils métalliques*

Cela comprend la fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :

- la fabrication de clous, pointes et articles divers de clouterie ;
- la fabrication de chaînes à maillons soudés, de chaînes forgées ;
- la fabrication de chaînettes de toute nature ;
- la fabrication de ressorts à l'exception des ressorts d'horlogerie : ressorts à lame, ressorts hélicoïdaux, barres de torsion ;
- la fabrication de lames de ressort ;
- la fabrication de chaînes mécaniques ;
- la fabrication de ressorts d'horlogerie.

2599A

*Fabrication d'articles métalliques ménagers*

Cela comprend la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux communs

2599B

*Fabrication d'articles métalliques divers*

Cela comprend :

- la fabrication des petites fournitures métalliques diverses : bouclerie, rivets creux ;
- la fabrication d'autres fournitures métalliques pour la maroquinerie, etc. ;
- la fabrication d'articles divers en métaux communs : badges et insignes.

3211Z

*Frappe de monnaie*

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

3212Z

*Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;

- la fabrication d’articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d’autres matériaux ;
- la fabrication d’articles d’orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication d’articles techniques et de laboratoire en métal précieux (sauf instruments ou parties d’instruments) : creusets, spatules, anodes de placage, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d’étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d’articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d’art et lapidairerie.

3213Z

#### Bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d’accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques...), ils se distinguent de la joaillerie par l’utilisation de matériaux moins précieux, bien qu’ils puissent y être intégrés.

3299Z

#### Autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de stylos et de crayons de tous types, mécaniques ou non ;
- la fabrication de boutons, de bouton-pression et de fermetures à glissière ;
- la fabrication de briquets.

1512Z

#### *Fabrication d’articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie*

Cela comprend la fabrication d’articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

1629Z

#### *Fabrication d’objets divers en bois ; fabrication d’objets en liège, vannerie et sparterie*

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d’objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires

4648Z

#### *Autres commerces de gros de biens de consommation*

Il s’agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d’articles de bijouterie.

4777Z

#### *Commerce de détail d’horlogerie et de bijouterie*

Cela comprend le commerce de détail d’articles de bijouterie en magasin spécialisé.

« Conformément à la clause prévue par l’article 1er de la convention collective du commerce de détail de l’horlogerie-bijouterie, et après la date d’extension de cette convention, la convention collective nationale de la BJO du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l’appliquent à la date d’extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats

affiliés à la fédération BJOC et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie. »

64.20Z

*Activités des sociétés de holding*

Dans cette sous-classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

70.10Z

*Activités des sièges sociaux*

Dans cette sous-classe, sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini par le présent accord.

9525Z

*Réparation de montres, horloges et bijoux*

Cela comprend la réparation d'articles de bijouterie.

La présente convention collective est également applicable :

- aux organisations patronales ou associations d'employeurs dont l'objet peut les conduire à participer à la négociation de la convention collective ;
- aux organismes de formation initiale ou continue, rattachés aux organisations professionnelles d'employeurs relevant de la présente convention collective.

**Article 2**

Cet avenant entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**ÉCONOMIE SOCIALE**

---

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011  
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION  
DE CRÉATION D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972  
NOR : ASET1650375M

Entre  
UCANSS  
USH  
USGERES

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC  
UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I<sup>ER</sup>

**CONSTITUTION ET OBJET DE L'OPCA UNIFORMATION**

Les parties signataires du présent accord – conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail – conviennent ce qui suit :

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

*Champ de l'OPCA*

L'article 1<sup>er</sup> de la convention est ainsi modifié.

« Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord paritaire signé le 28 juin 1972 créant Uniformation sous la forme d'un FAF, Uniformation est un OPCA dont l'accord a été modifié par les avenants du 28 novembre 1979, du 8 novembre 1985, du 18 septembre 1990, du 24 juin 1992, du 12 mars 1996, du 20 juin 2005 et du 24 mai 2011.

Organisme paritaire collecteur agréé au plan national (métropole et DOM), son champ d'intervention est ainsi défini par les accords collectifs suivants :

- CCN des organismes d'aide à domicile ou de maintien à domicile de 1983 ;
- CCN des personnels des organismes de travailleuses familiales de 1970 ;

- CCN des associations d'aide à domicile en milieu rural de 1970 ;
- protocole d'accord UNACSS de 1993 ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004 ;
- CCN de l'animation de 1989 ;
- CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs de 2004 ;
- CCN du golf de 1999 ;
- CCN du sport de 2006 ;
- CCN du tourisme social et familial de 1980 ;
- CCN de la mutualité de 2001 ;
- CCN des ateliers et chantiers d'insertion de 2010 ;
- CCN des missions locales/PAIO de 2001 ;
- CCN des institutions de retraite complémentaire élargie aux institutions de prévoyance de 1994 ;
- CCN du régime social des indépendants de 2008 ;
- CCN de Pôle emploi de 2009 ;
- accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM de 2006 ;
- accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat de 2007 ;
- CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local de 1983 ;
- accord national relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier de 2004 ;
- CCN des personnels des sociétés coopératives d'HLM de 1990 ;
- CCN des personnels PACT et ARIM de 1988 ;
- accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social de 2006 ;
- CCN des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) de 2008 ;
- convention nationale des organismes de sécurité sociale de 1957 ;
- convention nationale des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales de 1968 ;
- convention nationale des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de 2006.

Les entreprises, structures, établissements et groupements cotisant sont, notamment, des entreprises associatives, mutualistes, coopératives, des organismes sociaux ainsi que des structures agissant pour l'habitat social. Elles sont porteuses des valeurs de solidarité, de démocratie, d'égalité et d'intérêt général.

L'OPCA a vocation à collecter les contributions de toutes entreprises entrant dans le champ défini au présent article. »

## **Article 2**

### *Objet et missions*

L'article 2 de la convention est ainsi modifié.

« L'OPCA Uniformation est habilité à :

- collecter et gérer les fonds destinés au développement de la formation professionnelle continue, tels que prévus aux articles L. 6331-3 et suivants du code du travail. Compte tenu de ses agréments, Uniformation assure la collecte des contributions légales et conventionnelles dues au titre :
  - du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;



- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation (CIF) CDI ;
- du congé individuel de formation (CIF) CDD.

Les contributions des entreprises sont notamment destinées à financer :

- les actions relevant du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- le plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- le plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus.
- les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDI ;
- les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDD ;
- les dispositifs de professionnalisation (contrats, périodes, droit individuel de formation {DIF}, tutorat, préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et alternance) ;
- organiser la mutualisation des contributions conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires ;
- décider des conditions de prise en charge des actions de formation sur propositions des sections paritaires professionnelles formulées dans le cadre des orientations définies par les CPNEFP ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ses missions :

- collecter, mutualiser les contributions dues par les entreprises adhérentes au titre de la formation professionnelle continue et financer des actions de formation en tenant compte des orientations et critères définis par les branches professionnelles et les accords collectifs ;
- répondre aux objectifs de formation tout au long de la vie, de qualification professionnelle et aux besoins de formation des entreprises et des personnes ;
- assurer un conseil et un accompagnement de proximité auprès de ses adhérents et notamment aux TPE/PME et leurs salariés ;
- accompagner la réalisation des parcours professionnels et toutes les actions permettant de sécuriser les parcours professionnels des personnes ;
- mettre en œuvre et coordonner des actions notamment en faveur :
  - des populations les plus fragiles ;
  - des demandeurs d'emploi ;
  - des salariés ayant un bas niveau de qualification ;
  - des salariés en contrat d'insertion ;
  - des personnes en situation de handicap ;
  - des publics majoritairement représentés au sein de l'OPCA ;
- orienter et accompagner les salariés dans la réalisation de leurs projets de formation et professionnels (insertion professionnelle, maintien/évolution dans l'emploi, reconversion professionnelle, création ou reprise d'entreprises, sortie de l'emploi) ;
- mettre à disposition de ses adhérents un service d'information et des outils dématérialisés conformément à la législation ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables ainsi qu’à la définition des besoins collectifs et individuels au sein des branches et des entreprises adhérentes, dans le respect des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- mettre en place des actions collectives et un catalogue de formation à usage des branches professionnelles et des adhérents ;
- veiller à la qualité de l’offre de formation et des actions réalisées ;
- rechercher :
  - des synergies et des coopérations politiques et techniques avec les acteurs régionaux ;
  - des financements complémentaires à ceux de l’OPCA (État, collectivités territoriales, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels {FPSPP}, fonds social européen {FSE}...) ;
- renforcer les solidarités multiprofessionnelles et interbranches par la mutualisation des contributions versées par les entreprises adhérentes pour garantir le développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagner les branches professionnelles dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Article 3**

#### *Adhésion*

L’article 3 de la convention est ainsi modifié :

« L’OPCA regroupe des entreprises assujetties aux contributions visées à l’article L. 6331-1 du code du travail comprises dans le champ d’intervention de l’article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Pour les branches professionnelles ayant formulé le souhait de désigner Uniformation comme OPCA, la demande est notifiée aux signataires du présent accord qui émettent un avis, lequel leur est communiqué.

Les conditions d’adhésion, ainsi que les modalités de retrait et d’exclusion, sont définies dans le règlement intérieur général de l’OPCA. »

### **Article 4**

#### *Adhérents*

L’article 4 de la convention est ainsi modifié :

« Est adhérente une entreprise, quelle que soit sa taille, qui verse à Uniformation tout ou partie de ses contributions légales ou conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue sous réserve des dispositions prévues à l’article ci-dessus. »

## **TITRE II**

### **RESSOURCES DE L’OPCA UNIFORMATION**

### **Article 5**

#### *Ressources*

L’article 5 de la convention est ainsi modifié :

« Les ressources de l’OPCA proviennent :

- a) Des contributions légales et conventionnelles versées par les adhérents ;
- b) Des versements libératoires, définis par la réglementation, qui sont obligatoirement affectés aux objectifs auxquels ils sont destinés ;
- c) Des participations financières et subventions de l’État, des collectivités territoriales ;

- d) Des participations financières et subventions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- e) Des participations financières et, notamment, des subventions de l'Union européenne (fonds social européen...) ;
- f) Et de toutes autres ressources autorisées par la loi. »

## **Article 6**

### *Utilisation des ressources*

L'article 6 de la convention est ainsi modifié :

« Les ressources de l'OPCA sont engagées pour la réalisation des objectifs tels que décrits à l'article 2 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'utiliser les ressources de l'OPCA pour permettre la mise en place d'actions de solidarité transversales et de sécurisation des parcours professionnels, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. »

## **TITRE III**

### **ADMINISTRATION, FONCTIONNEMENT DE L'OPCA UNIFORMATION**

## **Article 7**

### *Siège*

L'article 8 devient l'article 7 de la convention.

Le siège d'Uniformation est situé : 43, boulevard Diderot, Paris 12<sup>e</sup>.

Il peut être transféré à tout autre endroit en France par décision du conseil d'administration de l'OPCA.

## **Article 8**

### *Conseil d'administration*

L'article 9 devient l'article 8 de la convention et est ainsi modifié.

Composition :

Le conseil d'administration de l'OPCA est composé paritairement de 48 membres :

- 24 représentants du collège « Employeurs » ;
- 24 représentants du collège « Salariés ».

Les représentants du collège « Employeurs » sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les représentants du collège « Salariés » sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de 4 représentants par organisations syndicales.

Les administrateurs sont désignés pour une durée de 2 ans. Le mandat des administrateurs est bénévole et renouvelable.

Le mandat d'administrateur de l'OPCA s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail. Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation « employeurs » ou « syndicale » l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## Article 9

### *Conseil d'administration*

L'article 10 devient l'article 9 et est ainsi modifié :

« Attributions :

Le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et a, principalement, pour missions de :

- arrêter les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, dont la politique régionale ;
- organiser, en application des politiques de branche, une mise en œuvre territoriale visant à renforcer auprès des entreprises et des salariés le service de proximité ;
- décider de la mise en place de :
  - sections paritaires professionnelles ainsi que des règles communes de fonctionnement qui leur sont applicables ;
  - commissions et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies au règlement intérieur général de l'OPCA.
- conclure avec l'État la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) ;
- désigner en son sein :
  - un président et un trésorier adjoint ;
  - un vice-président et un trésorier,choisis alternativement dans chacun des collèges ;
- ratifier les membres du bureau ;
- déléguer une partie de ses attributions au président et vice-président et au bureau ;
- nommer le directeur général de l'OPCA et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme. Les missions du directeur général étant définies au règlement intérieur général de l'OPCA ;
- approuver les budgets de l'OPACIF et de l'OPCA ;
- prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement, des sections paritaires professionnelles et de l'OPACIF.
- définir et mettre en œuvre dans chacune des sections financières « plan de formation » des actions de solidarité transversales, basées sur les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences facilitant la sécurisation des parcours professionnels ;
- approuver les comptes de l'exercice écoulé ;
- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider des opérations relatives au patrimoine immobilier ;
- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCA ;
- adopter le règlement intérieur général de l'OPCA.

Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCA.

## **Article 10**

### *Bureau*

L'article 11 devient l'article 10 et est ainsi modifié :

« Composition :

Le bureau de l'OPCA est composé paritairement de 12 membres, issus du conseil d'administration de l'OPCA :

- 6 représentants du collège « Employeurs » ;
- 6 représentants du collège « Salariés ».

Les représentants du collège « Employeurs » sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les représentants du collège « Salariés » sont désignés par les organisations syndicales, à raison d'un membre par organisation syndicale signataire du présent accord.

Ils sont désignés pour une durée de 2 ans. Le mandat est bénévole et renouvelable.

Les règles de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCA. »

## **Article 11**

### *Bureau*

L'article 12 devient l'article 11 et est ainsi modifié :

« Attributions :

Le bureau se réunit au moins quatre fois par an.

Il a pour missions de :

- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les orientations et les délibérations pour décisions du conseil d'administration ;
- arrêter l'ordre du jour et préparer les réunions du conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination d'un directeur général ainsi que celle d'un commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- sonner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCA.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions. »

## **Article 12**

### *Attributions du président, du vice-président, du trésorier et du trésorier adjoint*

L'article 13 devient l'article 12 et est ainsi modifié :

« Le président ou le vice-président préside les réunions du conseil d'administration et du bureau. »

Le président :

Le président est le représentant légal de l'OPCA dans les actes de la vie civile ainsi qu'auprès des tiers. Il peut ester en justice.

Le vice-président :

Le vice-président seconde le président et le supplée en cas de besoin. Il est associé aux missions du président et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier.

Le président et le vice-président agissent dans le cadre des attributions qui leur sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le conseil d'administration et les mandats que le bureau jugent nécessaire de leur confier.

Le trésorier :

Le trésorier a, notamment, pour missions de :

- veiller au fonctionnement financier de l'OPCA ;
- élaborer et suivre les budgets ;
- établir les comptes financiers annuels ;
- contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'OPCA ;
- suivre les placements financiers.

Il peut déléguer, avec l'accord du conseil d'administration, partie de ses attributions au directeur général de l'OPCA.

Le trésorier adjoint :

Le trésorier adjoint est associé aux missions du trésorier et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier. Il seconde le trésorier dans ses missions et peut être amené à le remplacer en cas de besoin.

Le trésorier et le trésorier adjoint agissent dans le cadre des attributions qui leur sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le conseil d'administration et les mandats que le Bureau jugent nécessaire de leur confier.

## TITRE IV

### SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

#### Article 13

##### *Attributions et fonctionnement*

L'article 14 devient l'article 13 et est ainsi modifié :

« Les sections paritaires professionnelles ont pour objet de proposer au conseil d'administration les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation relevant de leur champ d'activité.

Le fonctionnement des sections paritaires professionnelles est assuré par un secrétaire et un secrétaire adjoint désignés alternativement dans chacun des collèges. Leurs missions sont précisées par le règlement intérieur général de l'OPCA. »

#### Article 14

##### *Composition*

L'article 15 devient l'article 14 et est ainsi modifié :

« Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe la composition de chaque section paritaire professionnelle.

Cette composition intègre obligatoirement les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord.

Le mandat des membres de la section paritaire professionnelle est d'une durée de 2 ans. Il est bénévole et renouvelable. »

## TITRE V

### OPCA UNIFORMATION EN RÉGION

Pour répondre aux besoins de ses adhérents et pour accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, Uniformation est présent en région.

#### Article 15

##### *Représentation et organisation*

L'article 17 devient l'article 15 et est ainsi modifié :

##### « 1. La représentation institutionnelle de l'OPCA

Des comités paritaires régionaux (CPR) sont mis en place sur décision du conseil d'administration de l'OPCA.

Composition :

Chaque comité est composé paritairement de représentants du collège "Employeurs" et de représentants du collège "Salariés".

Missions :

Ils ont pour missions, par délégation du conseil d'administration, de :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'une région, de la politique de l'OPCA en lien avec les services techniques de l'OPCA (régional et national) ;
- assurer la représentation de l'OPCA auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et la formation (services déconcentrés en région) ;
- participer à la construction des politiques régionales en matière de formation professionnelle et d'emploi (C-PRDF...).

Les modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur général de l'OPCA.

##### 2. Un service de proximité régional

L'OPCA est présent sur tout le territoire (métropole et DOM) à travers ses délégations régionales.

Les délégations régionales mettent en œuvre la stratégie de l'OPCA dans les territoires et assurent une représentation de l'OPCA auprès des entreprises et des salariés.

Les délégations régionales informent, conseillent, accompagnent les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de formation, instruisent les dossiers et recherchent des financements complémentaires (services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, FSE, FPSPP...).

En qualité d'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF), UNIFORMATION informe, conseille et développe des actions d'accompagnement auprès des salariés et des demandeurs d'emploi. »

## TITRE VI

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA PROFESSIONNALISATION

Les dispositions spécifiques suivantes demeurent applicables.



## Article 16

### *Utilisation des fonds collectés pour la professionnalisation*

L'article nouvellement créé remplace le précédent article 16 :

« DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS ET AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

#### **Dispositions particulières liées aux sections professionnelles et aux accords de branche**

Les contrats de professionnalisation conclus et les périodes de professionnalisation mises en place pour des entreprises relevant de branches ayant désigné par accord collectif Unifformation pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue, et constituées en section professionnelle ou en branche professionnelle au sein d'Unifformation et ayant conclu un accord relatif à la professionnalisation, sont régis par les règles ad hoc dans les accords signés dans le cadre de ces branches professionnelles.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux adhérents d'Unifformation qui ne rentrent pas dans le cas de figure mentionné ci-dessus.

Contrats de professionnalisation :

Les parties signataires, considérant les attentes des entreprises, ainsi que celles des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus pour l'accès à une qualification reconnue, conviennent de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation professionnelle continue dans le cadre des contrats de professionnalisation, et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

Durée des actions de formation et assimilées :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. La durée de ces actions peut être portée jusqu'à 35 % et, à titre exceptionnel, à 40 % par le conseil d'administration d'Unifformation, notamment pour les jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Durée du contrat de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée minimale de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de formation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois minimum.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, en particulier pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Il en est de même pour les personnes dont la formation exige une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par le conseil d'administration d'Unifformation.

Jeunes sans qualification professionnelle reconnue :

Parmi les publics susceptibles de bénéficier d'une durée des actions de formation et assimilées supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou, lorsque le contrat est à durée indéterminée, d'une durée de la période de professionnalisation allant jusqu'à 24 mois, les parties demandent au



conseil d'administration d'Uniformation d'examiner particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires demandent au conseil d'administration d'Uniformation d'examiner les conditions dans lesquelles serait fixé annuellement un pourcentage minimum des sommes affectées obligatoirement au financement des actions de formation destinées à la prise en compte spécifique des jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue.

Coût horaire applicable pour les contrats de professionnalisation :

Le coût horaire applicable aux contrats de professionnalisation du 4 mai 2004 est de 9,15 €. Il est susceptible de varier selon les priorités définies par le conseil d'administration d'Uniformation, pour tenir compte de la nature des formations et du coût des prestations.

### **Dispositions spécifiques**

Périodes de professionnalisation :

Afin d'améliorer la qualification professionnelle au sein des structures de l'économie sociale, les parties signataires conviennent de promouvoir la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

Les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et l'accès à la qualification professionnelle ou bénéfice notamment :

- des salariés sans qualification reconnue ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail ;
- des salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou des hommes ou des femmes après un congé parental ;
- des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code de travail ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de 6 mois ou plus ;
- des salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- des salariés qui occupent durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

Les parties signataires décident de confier au conseil d'administration de l'OPCA le soin de préciser :

- la liste des publics prioritaires pour les périodes de professionnalisation ;
- la liste des qualifications au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail accessibles au titre des périodes de professionnalisation.
- la liste des actions de formation permettant de répondre à l'objectif de professionnalisation.

### **Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation**

Catégories de salariés :

Le conseil d'administration définit les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière d'Uniformation. Il fixe par ailleurs le pourcentage de collecte affecté aux périodes et aux contrats de professionnalisation.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 17**

##### *Règlement intérieur général*

L'article 18 devient l'article 17 de la convention :

« Le conseil d'administration de l'OPCA fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCA. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration. »

#### **Article 18**

##### *Modification de l'accord*

L'article 19 devient l'article 18 et est ainsi modifié :

« Les modifications à apporter au présent accord peuvent être opérées à la demande de l'une des parties signataires, dans les 3 mois suivant la saisine, par voie d'avenant négocié entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires. »

#### **Article 19**

##### *Dissolution*

L'article 20 devient l'article 19 :

« La dissolution de l'OPCA ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration. Une réunion extraordinaire du conseil d'administration examinera le cas échéant et définira, si besoin, les modalités de dissolution de l'OPCA.

Le conseil d'administration sur cette question ne peut décider valablement la dissolution qu'à la majorité des 4/5 de ses membres.

Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe la procédure de dissolution. »

## TITRE VIII

### DEMANDE D'AGRÉMENT ET DATE D'EFFET

#### **Article 20**

##### *Agrément*

L'article 21 devient l'article 20 :

« Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées par la loi et le code du travail. »

#### **Article 21**

##### *Date d'effet*

L'article 22 devient l'article 21 :

« Le présent accord prendra effet à compter de la date d'agrément de l'OPCA Unification et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012. »

Fait à Paris, le 14 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**ÉCONOMIE SOCIALE**

---

AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015  
À L'ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011 PORTANT MODIFICATION  
DE LA CONVENTION DE CRÉATION D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972

NOR : ASET1650376M

Entre  
UCANSS  
USH  
UDES

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC  
UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, s'engagent à mettre en œuvre les évolutions apportées au système de formation professionnelle continue par la loi du 5 mars 2014 relative, notamment, à la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes de mutualisation, d'offre de services en matière d'accompagnement des adhérents et de leurs salariés ainsi que de qualité de l'offre de formation. Ils s'engagent à accompagner le déploiement des nouveaux dispositifs introduits par la loi du 5 mars 2014 que sont le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que l'entretien professionnel.

Ces principes doivent trouver une traduction concrète dans les décisions prises par le conseil d'administration d'Uniformation et dans l'action déployée sur les territoires, auprès des entreprises et des salariés, dans le respect des politiques de branche.

Ainsi, les parties signataires s'engagent sur les objectifs suivants :

La mutualisation : la mutualisation est une des finalités des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les parties signataires agissent en faveur du renforcement des solidarités multiprofessionnelles et interbranches, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

L'offre de services : les parties signataires sont convaincues qu'une offre de services efficace et pertinente à destination des branches professionnelles, des salariés et des entreprises, quelle que soit leur taille, doit être assortie d'une attention particulière aux besoins des TPE, ainsi qu'aux personnes en situation d'insertion ou d'illettrisme. C'est un facteur-clé favorisant le recours à la formation et à des politiques de gestion des ressources humaines au service du développement harmonieux des entreprises et des parcours professionnels des salariés.

Les outils développés dans le cadre de cette offre de services visent à accompagner les branches professionnelles et les entreprises, sur les grands enjeux liés aux ressources humaines, comme le repérage et la réponse aux besoins de formation, l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins en qualifications et en compétences ou encore l'entretien professionnel introduit à l'article V de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif, Unifformation, présent sur tout le territoire – métropole et départements et régions d'outre-mer (DROM) –, développe une information ciblée et un conseil de proximité à destination des employeurs et des salariés, en lien avec les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le respect des politiques de branche : Unifformation met en œuvre les politiques définies par les CPNEFP des branches professionnelles en matière de formation professionnelle. Les décisions prises par les instances d'Unifformation le sont dans le respect des dispositions et orientations définies par les branches.

La qualité de l'offre de formation : les parties signataires réaffirment le rôle et la responsabilité d'Unifformation en matière de qualité de l'offre de formation. Unifformation poursuivra en ce sens le déploiement d'une politique d'accompagnement de l'offre de formation et de contrôle, en lien avec ses partenaires et prestataires.

La promotion du compte personnel de formation (CPF) : les parties signataires font la promotion du compte personnel de formation. En permettant à tout individu, à son initiative et indépendamment de son statut, d'accéder à un niveau de qualification et de développer ses compétences et ses qualifications, le CPF est un des éléments contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

Le déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP) : Unifformation, en sa qualité d'OPACIF, est l'un des opérateurs nationaux du CEP. À ce titre, les parties signataires entendent développer une offre de services performante en vue d'informer, conseiller et accompagner au mieux les individus dans la réalisation de leur projet professionnel. Ils s'assureront de la mobilisation des moyens nécessaires au déploiement de ce nouveau dispositif. Ainsi, le conseil d'administration d'Unifformation s'assure du respect du cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle fixé par arrêté, et du déploiement du dispositif en coopération avec les autres opérateurs.

L'accompagnement des politiques d'alternance : les parties signataires souhaitent accompagner le développement de l'alternance sous toutes ses formes (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage) et le développement de la fonction tutorale. Agréé pour la collecte de la taxe d'apprentissage, Unifformation développe une politique dynamique en la matière, en soutien des entreprises, des apprentis et de l'appareil de formation.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

### *Champ de l'OPCA*

L'article 1<sup>er</sup> de la convention est ainsi modifié.

“Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord paritaire signé le 28 juin 1972 créant Uniformalion sous la forme d'un FAF, Uniformalion est un OPCA dont l'accord a été modifié par les textes suivants :

- avenant du 28 novembre 1979 faisant suite à la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle ;
- avenant du 8 novembre 1985 faisant suite à la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail ; la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État ;
- avenant du 18 septembre 1990 ;
- avenant du 24 juin 1992 faisant suite à la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- avenant du 12 mars 1996 faisant suite à la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- avenant du 20 juin 2005 faisant suite à loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- avenant du 24 mai 2011 faisant suite à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'Uniformalion, suite à la loi du 24 novembre 2009 ;
- avenant du 6 septembre 2012 relatif à l'agrément OCTA d'Uniformalion.

Organisme paritaire collecteur agréé au plan national – en métropole et dans les DROM –, Uniformalion a vocation à collecter les contributions de toutes les entreprises entrant dans le champ défini au présent article.

Les entreprises, structures, établissements et groupements cotisant sont, notamment, des entreprises associatives, mutualistes, coopératives, des organismes sociaux ainsi que des structures agissant pour l'habitat social. Elles sont porteuses des valeurs de solidarité, de démocratie, d'égalité et d'intérêt général.

Uniformalion peut collecter et gérer les contributions légales, supplémentaires conventionnelles et supplémentaires volontaires, versées par les entreprises à but non lucratif, à titre individuel ou au titre d'un accord collectif, qui ne relèvent ni de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, ni des secteurs couverts par l'agriculture ni du secteur des professions libérales, et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche ayant désigné un OPCA.

Les accords collectifs suivants ont désigné Uniformalion pour la collecte des contributions à la formation professionnelle continue :

- CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de 2010 ;
- CCN de l'animation de 1989 ;
- CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs de 2004 ;
- CCN du golf de 1999 ;
- CCN du sport de 2006 ;
- CCN du tourisme social et familial de 1980 ;

- CCN de la mutualité de 2001 ;
- CCN des ateliers et chantiers d’insertion de 2010 ;
- CCN des missions locales/PAIO de 2001 ;
- CCN des institutions de retraite complémentaire élargie aux institutions de prévoyance de 1994 ;
- CCN du régime social des indépendants de 2008 ;
- CCN de Pôle emploi de 2009 ;
- Accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d’HLM de 2006 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l’habitat de 2007 ;
- CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et culturels, associations d’accueil de jeunes enfants, associations de développement social local de 1983 ;
- CCN des régies de quartier et de territoire de 2012 ;
- CCN des personnels des sociétés coopératives d’HLM de 1990 ;
- CCN des personnels PACT et ARIM de 1988 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l’habitat social de 2005 ;
- CCN des conseils d’architecture, d’urbanisme et de l’environnement (CAUE) de 2008 ;
- CCN de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d’allocations familiales ;
- CCN de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale ;
- CCN de travail des praticiens conseil du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Uniformation est également habilité à collecter les contributions des entreprises visées à l’article L. 6241-2 du code du travail et aux articles 1599 *ter* A à 1599 *ter* M et 1609 *quinquies* du code général des impôts en tant qu’organisme collecteur de la taxe d’apprentissage (OCTA).

Agréé au plan national – métropole et DROM –, l’OCTA a vocation à collecter les contributions des entreprises assujetties qui relèvent du champ professionnel visé par l’agrément.

L’activité d’Uniformation au titre de l’apprentissage est régie par les dispositions de l’avenant du 6 septembre 2012 relatif à son agrément en tant qu’OCTA entériné par l’arrêté du 29 novembre 2012.

Les parties signataires du présent avenant encouragent les entreprises relevant du champ agréé à verser leur contribution au titre de la taxe d’apprentissage à Uniformation.” »

## **Article 2**

L’article 2 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 2

*Objet et missions*

L’article 2 de la convention est ainsi modifié :

“L’OPCA Uniformation est habilité à :

Collecter, mutualiser et gérer les fonds destinés au développement de la formation professionnelle continue, tels que prévus aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail. Compte tenu de ses agréments, Uniformation assure la collecte des contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, des contributions supplémentaires conventionnelles, ainsi que des contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par l’entreprise et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des contributions légales, conformément aux articles L. 6332-3, R. 6332-7 et R. 6332-22-1 du code du travail, Uniformation collecte et gère ces contributions paritairement au sein de sections consacrées au financement, respectivement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation (CDI et CDD) ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 du code du travail ;
- du plan de formation.

La section financière « plan de formation » comporte quatre sous-sections au sein desquelles sont gérées les sommes versées par les employeurs :

- de moins de 10 salariés ;
- de 10 à moins de 50 salariés ;
- de 50 à moins de 300 salariés ;
- d’au moins 300 salariés, le cas échéant.

Les contributions supplémentaires conventionnelles font l’objet d’un suivi comptable distinct. Il en est de même pour les contributions supplémentaires volontaires.

Contribuer au développement de la formation professionnelle continue, à la gestion des parcours professionnels et accompagner les enjeux liés aux évolutions de l’emploi.

Il s’agit de :

- répondre aux objectifs de formation tout au long de la vie, de qualification professionnelle et aux besoins de formation des entreprises et des personnes ;
- assurer un conseil et un accompagnement de proximité auprès de ses adhérents et notamment aux TPE/PME et leurs salariés ;
- accompagner la réalisation des parcours professionnels et toutes les actions permettant de sécuriser les parcours professionnels des personnes ;
- mettre en œuvre et coordonner des actions notamment en faveur :
  - des populations les plus fragiles ;
  - des demandeurs d’emploi ;
  - des salariés ayant un bas niveau de qualification ;
  - des salariés à temps partiel ;
  - des publics saisonniers ;
  - des salariés en contrat d’insertion ;
  - des personnes en situation de handicap ;
- orienter et accompagner les salariés dans la réalisation de leurs projets de formation et professionnels (insertion professionnelle, maintien/évolution dans l’emploi, reconversion professionnelle, création ou reprise d’entreprises, sortie de l’emploi) ;
- mettre à disposition de ses adhérents un service d’information et des outils dématérialisés conformément à la législation ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables ainsi qu’à la définition des besoins collectifs et individuels au sein des branches et des entreprises adhérentes, dans le respect des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- mettre en place des actions collectives et les catalogues de formation à usage des branches professionnelles et des adhérents ;



- s’assurer de la qualité de l’offre de formation et des actions réalisées notamment dans un objectif de lutte contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- accompagner les branches professionnelles dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

Organiser la mise en œuvre de la mutualisation des contributions, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche, le cas échéant :

Il s’agit de :

- rechercher des financements complémentaires à ceux de l’OPCA (État, collectivités territoriales, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP], fonds social européen [FSE]...) ;
- rechercher des synergies et des coopérations politiques et techniques avec les acteurs nationaux et régionaux ;
- renforcer les solidarités multiprofessionnelles et interbranches par la mutualisation des contributions versées par les entreprises adhérentes pour garantir le développement de la formation professionnelle continue.

Décider des modalités de prise en charge des actions de formation sur propositions des sections paritaires professionnelles, en tenant compte des orientations et critères définis par les branches professionnelles et les accords collectifs.

Les parties signataires du présent avenant décident qu’Unifformation peut également collecter le cas échéant, les contributions des entreprises résultant d’accords des branches professionnelles adhérentes destinées à financer le paritarisme dans ces branches. Dans ce cas, Unifformation reverse ces fonds collectés aux outils de gestion des branches professionnelles concernées.

En tant qu’OPACIF, Unifformation a pour missions de :

- accompagner les salariés et les demandeurs d’emploi qui ont été titulaires d’un contrat à durée déterminée dans l’élaboration de leur projet de formation au titre du congé individuel de formation ;
- concourir à l’information des salariés et des demandeurs d’emploi qui ont été titulaires d’un contrat à durée déterminée ;
- délivrer le conseil en évolution professionnelle défini à l’article L. 6111-6 du code du travail ;
- accompagner les salariés et les demandeurs d’emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d’une action de formation, d’un bilan de compétences ou d’une validation des acquis de l’expérience ;
- financer les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation ;
- s’assurer de la qualité des formations financées ;
- habilitier les centres de bilan de compétences. »

### **Article 3**

L’article 3 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 demeure inchangé.

L’article 4 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 4

*Adhérents*

L’article 4 de la convention est ainsi modifié :

“Est adhérente une entreprise qui, quelle que soit sa taille, verse à Unifformation ses contributions légales, complétées éventuellement par des contributions supplémentaires conventionnelles et/ou supplémentaires volontaires au titre de la formation professionnelle continue sous réserve des dispositions prévues à l’article ci-dessus.



Est également adhérente une entreprise qui, quelle que soit sa taille, verse uniquement à Uniformation une contribution en vertu d'un accord spécifique, ses contributions légales et supplémentaires conventionnelles ayant été versées par ailleurs à l'OPCA désigné par la branche dont elle dépend.

Les contributions des entreprises, quelle qu'en soit la nature, sont, pour tout exercice civil débuté, dues jusqu'à la clôture financière de l'exercice concerné." »

#### **Article 4**

L'article 5 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

##### **« Article 5**

##### *Ressources*

L'article 5 de la convention est ainsi modifié :

“Les ressources d'Uniformation proviennent :

- a) des contributions légales, supplémentaires conventionnelles ou supplémentaires volontaires versées par les adhérents ;
- b) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales (dont les conseils régionaux) ;
- c) des participations financières et subventions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- d) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés (AGEFIPH, CNSA...),
- e) des participations financières, notamment des subventions de l'union européenne (fonds social européen...) ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.” »

#### **Article 5**

L'article 6 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

##### **« Article 6**

##### *Utilisation des ressources*

L'article 6 de la convention est ainsi modifié :

“Les ressources d'Uniformation sont engagées pour la réalisation des objectifs tels que décrits à l'article II du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires et selon les règles définies par le conseil d'administration d'Uniformation.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent que l'utilisation des ressources soit notamment affectée aux objectifs suivants :

- solidarité transversale et sécurisation des parcours :

Les parties signataires affirment leur volonté d'utiliser les ressources d'Uniformation pour permettre la mise en place d'actions de solidarité transversales interentreprises et interbranches visant la sécurisation des parcours professionnels, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;

- actions particulières en direction de certains publics :

Le champ d'intervention des adhérents d'Uniformation (économie sociale et solidaire, habitat social et protection sociale), ainsi que la typologie de leurs salariés doivent conduire l'OPCA à

prévoir des actions spécifiques en faveur des publics suivants : bénéficiaires de contrats aidés, salariés en insertion, salariés en deuxième partie de carrière, publics confrontés à l'illettrisme, etc. Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et le retour dans l'emploi de ces publics ;

– actions en faveur des TPE :

Afin d'encourager l'accès à la formation dans les TPE, Unifformation pourra prendre en charge la rémunération des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés participant à une action de formation au titre du plan de formation, sur les ressources affectées au plan de formation de ces employeurs, dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires ;

– Mutualisation :

Le conseil d'administration d'Unifformation décidera des modalités de mise en œuvre de la fongibilité asymétrique descendante, sur les contributions légales versées au titre du plan de formation, conformément à l'article L. 6332-3-2 du code du travail. Dans ce cadre, Unifformation pourra affecter :

- les versements des entreprises de 10 à 49 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les versements des entreprises d'au moins 50 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés ;

– Études et observatoires :

Unifformation s'appuie sur les travaux des branches et de leurs observatoires pour produire les états des lieux, diagnostics et études prospectives nécessaires. Il s'agira également de mutualiser les méthodologies, les outils et les études en faisant émerger des projets interbranches et pouvant concerner plusieurs SPP.

En outre, Unifformation accompagne les branches qui le souhaitent dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

– Aide au diagnostic et accompagnement :

Unifformation développe à l'attention de ses adhérents et conformément aux règles en vigueur, des services visant à leur apporter un appui dans le développement de politiques de ressources humaines en lien avec l'évolution des métiers et les compétences et qualifications des salariés. Il s'agit d'étoffer la gamme des services offerts par Unifformation, en complémentarité des dynamiques de formation qu'il contribue à impulser et à financer. »

## **Article 6**

Les articles 7 et 8 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

## **Article 7**

L'article 9 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

### **« Article 9**

#### *Conseil d'administration*

L'article 9 est ainsi modifié :

“Attributions :

Le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et a, principalement, pour missions de :

- arrêter les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, dont la politique régionale ;
- organiser, en application des politiques de branche, une mise en œuvre territoriale visant à renforcer auprès des entreprises et des salariés le service de proximité ;

- décider de la mise en place de :
  - sections paritaires professionnelles ainsi que des règles communes de fonctionnement qui leur sont applicables ;
  - commissions et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies au règlement intérieur général de l’OPCA ;
- conclure avec l’État la convention triennale d’objectifs et de moyens (COM) ;
- désigner en son sein :
  - un président et un trésorier adjoint ;
  - un vice-président et un trésorier, choisis alternativement dans chacun des collèges ;
- ratifier les membres du bureau ;
- déléguer une partie de ses attributions au président et vice-président et au bureau ;
- nommer le directeur général de l’OPCA et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l’organisme. Les missions du directeur général étant définies au règlement intérieur général de l’OPCA ;
- approuver les budgets de l’OPACIF, de l’OPCA et de l’OCTA ;
- prendre toute décision relative à la gestion, à l’organisation et au fonctionnement, des sections paritaires professionnelles, de l’OPACIF et de l’OCTA.
- arrêter les taux horaires minimaux des dispositifs financés sur contributions légales ;
- définir et mettre en œuvre dans chacune des sections financières « plan de formation » des actions de solidarité transversales, basées sur les orientations générales et la stratégie de l’OPCA, permettant l’acquisition de connaissances et de compétences facilitant la sécurisation des parcours professionnels.
- approuver les comptes de l’exercice écoulé ;
- décider de l’ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- valider l’état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider des opérations relatives au patrimoine immobilier ;
- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l’OPCA ;
- adopter le règlement intérieur général de l’OPCA.

Les délibérations du conseil d’administration font l’objet d’un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement du conseil d’administration sont fixées au règlement intérieur général de l’OPCA.” »

## **Article 8**

Les articles 10 à 14 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

## **Article 9**

L’article 15 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

### **« Article 15**

#### *Représentation et organisation*

L’article 17 devient l’article 15 et est ainsi modifié :

“1. La représentation institutionnelle d’Unifformation

Des comités paritaires régionaux (CPR) sont mis en place sur décision du conseil d’administration d’Unifformation.

Composition :

Chaque comité est composé paritairement de représentants du collège « Employeurs » et de représentants du collège « Salariés ».

Missions :

Ils ont pour missions, par délégation du conseil d'administration, de :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'une région, de la politique d'Uniformalion en lien avec les services techniques de l'OPCA (régional et national).
- assurer la représentation d'Uniformalion auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et la formation (services déconcentrés en région) ;
- participer à la construction des politiques régionales en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Les modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur général d'Uniformalion.

## 2. Un service de proximité régional

Uniformalion est présent sur tout le territoire – métropole et DROM – à travers ses Délégations Régionales.

Les délégations régionales mettent en œuvre la stratégie d'Uniformalion dans les territoires et assurent une représentation d'Uniformalion auprès des entreprises et des salariés.

Les délégations régionales informent, conseillent, accompagnent les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de formation, la gestion des parcours professionnels et les enjeux liés aux évolutions de l'emploi. Elles instruisent les dossiers et identifient les financements complémentaires (services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, FSE, FPSPP...).» »

## Article 10

L'article 16 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 16

*Alternance*

L'article nouvellement créé remplace le précédent article 16 :

### “1. Dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation

a) Dispositions s'appliquant aux entreprises relevant de branches ayant arrêté des dispositions sur la professionnalisation

Uniformalion applique les dispositions ainsi arrêtées par les branches professionnelles :

Les contrats de professionnalisation conclus et les périodes de professionnalisation mises en place pour des entreprises relevant de branches ayant désigné par accord collectif Uniformalion pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue et ayant arrêté des dispositions relatives à la professionnalisation sont régis par ces règles.

Coût horaire de prise en charge de la professionnalisation :

Conformément aux articles L. 6332-14 et R. 6332-78 du code du travail, les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L. 6325-13 du code du travail sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche.

b) Dispositions s'appliquant aux entreprises n'étant pas couvertes par des dispositions relatives à la professionnalisation

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux adhérents d'Unifformation qui ne sont pas couverts par des dispositions spécifiques relatives à la professionnalisation définies par les branches professionnelles.

### *Contrats de professionnalisation*

Les parties signataires conviennent de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation professionnelle continue dans le cadre des contrats de professionnalisation, et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation au bénéfice des publics éligibles au dispositif :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de tout autre dispositif pouvant s'y substituer, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Durée des actions de formation et assimilées :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. La durée de ces actions peut être portée jusqu'à 35 % et, à titre exceptionnel, à 40 % par le conseil d'administration d'Unifformation, notamment pour les jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP,...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Durée du contrat de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée minimale de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de formation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois minimum.

Cette durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois :
  - pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les bénéficiaires des minima sociaux mentionnés ci-dessus (ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé résidents dans les DOM)
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation ; la nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Les parties signataires demandent au conseil d'administration d'Uniformation d'examiner les conditions dans lesquelles serait fixé annuellement un pourcentage minimum des sommes affectées obligatoirement au financement des actions de formation destinées à la prise en compte spécifique des jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue.

#### *Périodes de professionnalisation :*

Afin d'améliorer la qualification professionnelle au sein des structures de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale, les parties signataires conviennent de promouvoir la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion – CDDI – avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Nature des actions financées :

La période de professionnalisation sera prioritairement mobilisée pour :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- la formation des tuteurs.

Les périodes de professionnalisation pourront venir en cofinancement des actions de formation engagées au titre du compte personnel de formation du salarié créé par la loi du 5 mars 2014.

#### *Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation :*

Catégories de salariés :

Le conseil d'administration définit les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière d'Uniformation. Il fixe par ailleurs le pourcentage de collecte affecté aux périodes et aux contrats de professionnalisation.

Coût horaire de prise en charge de la professionnalisation :

Le coût horaire de prise en charge pour la professionnalisation peut être fixé par le conseil d'administration d'Uniformation après avis des branches professionnelles. Il est susceptible de varier selon les priorités définies par ce dernier, pour tenir compte de la nature des formations et du coût des prestations. À défaut d'une telle décision, le montant forfaitaire horaire est déterminé par décret.

## 2. Dispositions relatives à l'apprentissage

Uniformation est agréé pour la collecte et la gestion des fonds destinés au développement de l'apprentissage. Ces ressources sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites dans l'avenant du 6 septembre 2012 complémentaire à l'accord collectif du 14 novembre 2011, annexé au présent accord." »

### **Article 11**

Les articles 17 à 21 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

### **Article 12**

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées par la loi.

### **Article 13**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son agrément.

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**ÉCONOMIE SOCIALE**

---

AVENANT DU 9 FÉVRIER 2017  
PORTANT RECTIFICATION DE L'AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015  
(UNIFORMATION)  
NOR : ASET1751108M

Entre  
UCANSS  
USH  
UDES

D'une part, et

CGT  
CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC  
UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord collectif du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'UNIFORMATION du 28 juin 1972 ayant fait l'objet, le 14 juin 2016, d'une décision de refus d'agrément de la part de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), les partenaires sociaux signataires ont décidé de modifier son contenu par la signature d'un avenant rectificatif.

Ces modifications, qui devront permettre de soumettre ce nouvel avenant du 9 février 2017 et l'avenant du 15 septembre 2015 à l'agrément ministériel, tiennent compte des observations formulées par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et portent ainsi sur le champ territorial de l'OPCA, ses adhérents et l'utilisation de ses ressources.

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

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord collectif du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'UNIFORMATION du 28 juin 1972 est modifié comme suit :

1.1. À l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant précité du 15 septembre 2015 modifiant l'article 1<sup>er</sup> de l'accord collectif du 14 novembre 2011, l'alinéa 14 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :



« Organisme paritaire collecteur agréé au plan national – en métropole ainsi que dans chacun des départements d’outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions de l’article L. 6523-1 du code du travail –, UNIFORMATION a vocation à collecter les contributions de toutes les entreprises entrant dans le champ défini au présent article. »

Le reste de l’article premier de l’avenant du 15 septembre 2015 reste inchangé.

1.2. À l’article 3 de l’avenant précité du 15 septembre 2015 modifiant l’article 4 de l’accord collectif du 14 novembre 2011, la phrase « Est également adhérente une entreprise qui, quelle que soit sa taille, verse uniquement à UNIFORMATION une contribution en vertu d’un accord spécifique, ses contributions légales et supplémentaires conventionnelles ayant été versées par ailleurs à l’OPCA désigné par la branche dont elle dépend » est supprimée.

Le reste de l’article 3 de l’avenant du 15 septembre 2015 reste inchangé.

1.3. À l’article 5 de l’avenant précité du 15 septembre 2015 modifiant l’article 6 de l’accord collectif du 14 novembre 2011, les alinéas 13 à 16 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« – mutualisation :

Le conseil d’administration d’UNIFORMATION décidera des modalités de mise en œuvre de la fongibilité asymétrique descendante, sur les contributions légales versées au titre du plan de formation, conformément à l’article L. 6332-3-2 du code du travail. Dans ce cadre, UNIFORMATION pourra affecter les versements des entreprises d’au moins 50 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés. »

Le reste de l’article 5 de l’avenant du 15 septembre 2015 reste inchangé.

## **Article 2**

Le présent avenant rectificatif sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Dans le cadre de la procédure prévue par les articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 du code de l’action sociale et des familles, le présent avenant rectificatif sera, dès sa signature, soumis à l’agrément ministériel.

Le présent avenant rectificatif et l’avenant qu’il modifie entreront en vigueur à compter de leur agrément.

Fait à Paris, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE**

**IDCC : 3225. – Employés et cadres**  
**(30 octobre 2017)**

---

CONVENTION COLLECTIVE DU 30 OCTOBRE 2017

NOR : ASET1751097M

IDCC : 3225

Entre

SEPM

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les entreprises de la presse magazine doivent répondre à des enjeux de mutation importants, eu égard aux bouleversements des usages des lecteurs de presse. Dans le contexte d'un marché en difficulté croissante, laquelle se traduit par une remise en cause du modèle économique traditionnel du média, le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) a dénoncé le 6 avril 2016 les conventions collectives des employés et des cadres de la presse magazine.

Pour autant, les éditeurs restent convaincus que le modèle de la presse magazine papier conserve des capacités importantes de rebond.

C'est dans ce contexte qu'ils se sont accordés sur la nécessité de définir un régime conventionnel pour les cadres et les employés, qui permette aux entreprises de la branche et à leurs salariés de se projeter dans l'avenir.

Une attention particulière a ainsi été portée par les négociateurs à la formation professionnelle, qui fait l'objet d'un dispositif conventionnel nouveau et ambitieux, élargi aux journalistes, eux aussi concernés par les enjeux de l'évolution de leurs métiers.

Au cours des discussions, il est apparu qu'une convention unique comportant éventuellement des dispositifs spécifiques pour les deux catégories de personnel répond au souhait partagé d'un dispositif conventionnel lisible et modernisé. La négociation a été menée dans la perspective de son extension, afin d'assurer une couverture sociale homogène à l'ensemble des salariés de la branche.

La présente convention se substitue intégralement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- IDCC 3201 : convention collective nationale des cadres des éditeurs de la presse magazine ;
- IDCC 3202 : convention collective nationale des employés des éditeurs de la presse magazine.

Les dispositions de la présente convention ont fait l'objet d'un examen particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés. En dehors de la formation professionnelle, pour laquelle les partenaires sociaux ont décidé d'introduire des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

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

##### *Champ d'application*

##### 1.1. Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes régissent, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les salariés, employés ou cadres, ci-après dénommés « les salariés », occupés à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, et leurs employeurs, dans les entreprises et les filiales qui ont pour activité principale, l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Ne relèvent pas de la présente convention :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse spécialisée (IDCC 1871) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC 1874) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Les journalistes qui exercent leur profession, au sens des articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, dans les entreprises de presse magazine relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

##### 1.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent, à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel, qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

## **Article 2**

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois, par lettre recommandée. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification de la liste des points sujets à modification. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision. Dans l'hypothèse d'une dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **TITRE II**

### **NON-DISCRIMINATION**

## **Article 3**

### *Non-discrimination*

1. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de l'un des critères prohibés à l'article L. 1132-1, et notamment, selon le droit en vigueur au moment de la signature, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail, au jour de la signature, aux articles L. 1132-1 et suivants.

2. La non-discrimination et la prévention des discriminations constituent une priorité pour les employeurs. Ces derniers s'engagent à sensibiliser les directions, les services et en particulier les directions dédiées aux ressources humaines ainsi que les managers à lutter contre les discriminations.

Pour ce faire, les employeurs s'accordent pour mettre en œuvre le cas échéant des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés afin d'identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés.

Les employeurs sont particulièrement vigilants sur les procédures de recrutement qui doivent s'appuyer sur des critères objectifs notamment la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle.

#### **Article 4**

##### *Lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et les agissements sexistes*

En application de la législation en vigueur, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Toujours, en application de la législation en vigueur, constitue un agissement sexiste tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et agissements sexistes constituent une priorité pour les employeurs.

Ainsi, les employeurs s'engagent à sensibiliser les directions, les services ou les directions dédiés aux ressources humaines, les managers, les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi que les personnels des services de santé au travail, à lutter contre le harcèlement, les propos et agissements sexistes.

Les employeurs s'engagent à afficher sur les lieux de travail les dispositions pénales applicables en matière de harcèlement sexuel et moral. L'interdiction des agissements sexistes est également rappelée par le règlement intérieur de la société.

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

L'information et la sensibilisation peuvent se faire par tout moyen tels que l'affichage de campagne de sensibilisation, la diffusion de brochures, la mise en œuvre de réunions relatives à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

La prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que celle relative aux agissements sexistes est intégrée dans la planification des risques professionnels.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre un système d'alerte, un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et de ressources humaines.

## **Article 5**

### *Prévention des risques psycho – sociaux*

Les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre les risques psychosociaux constitue une priorité pour les employeurs.

Les parties rappellent qu'en application de la réglementation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

## **TITRE III**

### **DIALOGUE SOCIAL**

## **Article 6**

### *Droit syndical*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions en vigueur.

1. Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les promotions, la catégorie, les mesures disciplinaires, et la rupture du contrat de travail.

Les parties s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat conformément à l'article L. 2141-7 du code du travail.

Les dispositions relatives à la constitution d'une section syndicale, au représentant de la section syndicale, au délégué syndical, au local syndical sont réglées par le code du travail.

2. En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, le salarié représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, s'il en fait la demande, en début de mandat d'un entretien individuel avec l'employeur sur les modalités d'exercice de son mandat. Il peut, pour cet entretien se faire assister d'un salarié de l'entreprise.

Le salarié titulaire d'un mandat électif ou syndical peut faire la demande d'un entretien de fin de mandat avec son employeur afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations.

Si des salariés de l'entreprise, non membres du comité d'entreprise (ou comité social économique) sont exceptionnellement appelés à siéger dans les commissions obligatoires du comité d'entreprise, le temps de présence à ces réunions ainsi que celui pour le trajet est considéré comme du temps de travail effectif.

Dans le cadre des négociations et réunions des instances paritaires de branche, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention peuvent exceptionnellement désigner un salarié d'entreprise de la branche, non titulaire d'un mandat de représentation dans l'entreprise et reconnu pour sa compétence particulière sur le sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion, pour y participer. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée motivée, adressée au moins 1 semaine avant la date prévue de l'absence du salarié concerné, sauf convocation d'urgence. Sa participation à la réunion est attestée par la feuille de présence. Le salarié concerné est tenu d'informer son employeur. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits, pour la part

de ce temps prise sur le temps de travail avant tout dépassement. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective font en sorte que tous les délégués salariés participant à une même réunion soient issus d'entreprises et/ou de groupes de presse différents.

Les frais de déplacements et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés visés au quatrième paragraphe du présent article sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe ou RATP pour les déplacements ;
- de quatre fois le minimum garanti légal par repas.

3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou comité social économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Le contenu de ces communications est librement déterminé par l'organisation syndicale dans le respect de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les informations syndicales pourront également être diffusées au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, selon les conditions et les modalités de diffusion définies par un accord d'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions prévues à l'article L. 2142-6 du code du travail.

## **Article 7**

### *Règles de conclusions des accords collectifs de travail*

#### **Article 7.1**

##### *Négociation des accords collectifs de travail*

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les garanties définies par la présente convention dans les matières visées par ledit article du code du travail prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-2, alinéa 2 du code du travail, les garanties qui sont définies à l'article 37 de la présente convention collective, relatif aux conditions propres à concrétiser le droit du travail des personnes handicapées, prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.

#### **Article 7.2**

##### *Conditions de validité des accords d'entreprise*

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit pour être valable remplir les conditions énoncées par la législation en vigueur au moment de sa conclusion, actuellement codifiée à l'article L. 2232-12 du code du travail. La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations repré-



sentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou comité économique et social) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, et aux accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi conformément à l'article L. 2254-2 du code du travail. Elles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

### **Article 7.3**

#### *Négociation en l'absence de délégués syndicaux.*

Les Parties s'accordent sur la nécessité de favoriser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

#### **1. Modalités de négociation avec les élus du personnel**

Pour être valide, un accord collectif de travail doit être négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, actuellement codifiée aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures, sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation.

#### **2. Modalités de négociation avec les salariés mandatés**

Pour être valide, un accord collectif de travail doit être négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, actuellement codifiée aux articles L. 2232-24 et suivants du code du travail.

Chaque mandaté bénéficie d'un crédit mensuel, fixé à 10 heures, sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation.



3. Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à 11 salariés

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le code du travail, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. La validité de cet accord est subordonnée à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

## TITRE IV CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 8

#### *Embauche du personnel*

L'engagement est confirmé par une lettre remise au plus tard au début de la période d'essai et précisant notamment les conditions d'embauche, l'emploi, le niveau de qualification, la rémunération, et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Tout salarié, affecté sur un poste ne présentant pas de risque particulier, fait obligatoirement l'objet, après l'embauche, d'une visite d'information et de prévention effectuée par le service santé au travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Le salarié, affecté à un poste à risque selon la réglementation, fait l'objet d'un examen médical d'aptitude avant l'embauche, conformément à la réglementation en vigueur.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'avis affiché dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par mention dans le contrat de travail.

Avant de recourir à tout concours extérieur pour toute vacance d'emploi ou création d'emploi, l'employeur s'engage à faire appel au personnel de l'entreprise apte à remplir la fonction.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

### Article 9

#### *Période d'essai*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié, notamment au regard de son expérience, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

En ce cas, la durée de la période d'essai et la possibilité de son éventuel renouvellement doivent être prévues dans l'écrit remis au salarié.

La période d'essai a une durée initiale de 2 mois pour les employés (groupes de classification de 1 à 5) et de 4 mois pour les cadres (groupes de classification de 6 à 9). Elle pourra être renouvelée une fois si nécessaire, pour une durée de 1 mois pour les employés, et pour une durée de 2 mois pour les cadres.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans indemnité et dans le respect des délais de prévenance prévus par la réglementation en vigueur.

En cas d'absence du salarié, quelle qu'elle soit, au cours de la période d'essai, cette dernière sera prolongée d'une durée égale à celle ladite absence.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est fixée par référence au code du travail.

## Article 10

### *Salaires minima conventionnels*

#### 10.1. Minima conventionnels

Les salaires conventionnels sont fixés par annexe à la présente convention, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et pluriannuelles sur les classifications.

Ils correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour la durée légale du travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. La définition des niveaux de qualification figure en annexe de la présente convention. Les classifications et les barèmes minima sont annexés à la présente convention.

#### 10.2. Négociation annuelle de branche

Les partenaires sociaux se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail, la négociation sur les salaires, est l'occasion pour les partenaires sociaux d'examiner au moins une fois par an, au niveau de la branche les données suivantes :

1. L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaires ;
2. Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3. L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont communiquées par la partie patronale aux organisations de salariés.

## Article 11

### *Treizième mois*

Les salariés perçoivent en fin d'année un complément dit treizième mois, égal à 1/12 du salaire annuel perçu par le salarié. Ce treizième mois exclut l'intéressement général lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise, les primes exceptionnelles, les primes sur objectif et les avantages en nature.

Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti au salarié par la convention, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté.

Le treizième mois pourra être payé par fractionnement au sein de l'année sous réserve d'un usage établi dans l'entreprise, d'une stipulation du contrat de travail ou d'un accord d'entreprise.

Il est convenu qu'en cas d'année incomplète, le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai si cette dernière n'a pas été concluante.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, aux accidents du travail ou à la maternité donnant lieu au maintien de la rémunération, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire prévus par les articles de la présente convention relatifs aux événements précités.

## **Article 12**

### *Remplacement*

En dehors du remplacement pour congés payés, lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au montant du salaire conventionnel correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois, et dans l'hypothèse où l'application du premier paragraphe n'aboutirait pas à une hausse de la rémunération, le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle. Le montant de cette prime ne pourra être inférieur à la différence entre le salaire minimum conventionnel de sa catégorie et le salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié remplacé. Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

## **TITRE V**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

## **Article 13**

### *Heures supplémentaires*

Conformément aux dispositions d'ordre public des articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail qui, à ce jour, est de 35 heures par semaine civile. De plus, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3121-29 du code du travail, les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile. Toujours conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire maximale du travail est de 48 heures et la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures, sauf en cas d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement prévu dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, qui peut permettre le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Les parties à la présente convention décident que de la 1<sup>re</sup> à la 8<sup>e</sup> heure au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, le taux de majoration est de 25 %. À compter de la 9<sup>e</sup> heure au-delà de la durée légale du travail, le taux de majoration est fixé à 50 %.

## **Article 14**

### *Service de nuit*

Le service de nuit est défini par l'article L. 3122-3 du code du travail qui prévoit, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, que la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures.

La période de travail de nuit peut être fixée par accord d'entreprise. Cette période de 7 heures doit comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

En fonction des nécessités de service, le travail de nuit occasionnel donnera lieu, suivant l'accord des parties, soit à une majoration de salaire de 15 % soit à un repos compensateur égal au temps effectué majoré de 25 %.

## **Article 15**

### *Travail le dimanche*

Le travail le dimanche donnera lieu à 1 jour de repos compensateur.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, le salarié aura droit, au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes.

Les jours de repos compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

## **Article 16**

### *Travail un jour férié*

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé au salarié, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal à 1/26 des appointements mensuels.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement un jour férié, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes.

Ces jours fériés sont les fêtes légales qui sont, au jour de signature de la convention, les suivantes :

1° Le 1<sup>er</sup> janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1<sup>er</sup> Mai ;

4° Le 8 mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël ;

12° Le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements d'outre-mer, selon les modalités fixées par le décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983.

## **Article 17**

### *Travail à temps partiel*

Le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle fixée par l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à la loi du 14 juillet 2013 sur la sécurisation de l'emploi, la durée hebdomadaire de travail du salarié à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures.

Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur ou par le salarié. Dans cette dernière hypothèse, le salarié peut demander à son employeur, par écrit, une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures lorsque, conformément au code du travail, il doit faire face à des contraintes personnelles ou afin de cumuler plusieurs activités professionnelles.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés à temps complet au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. Ils se voient également appliquer les mêmes règles relatives à l'avancement et à la formation professionnelle.

Le refus du salarié de passer à temps partiel ne peut être constitutif d'une faute.

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée de la même manière que si celui-ci était à temps complet.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel, et aux taux de majoration de ces heures complémentaires, sont définies par le code du travail.

## **Article 18**

### *Droit à la déconnexion*

Tout salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant une période de repos, congés ou de suspension du contrat de travail. Il ne pourra lui être reproché de ne pas répondre aux mails, appels téléphoniques, SMS ou toutes autres sollicitations professionnelles durant ces périodes.

Les parties s'accordent sur l'importance de prévoir dans les entreprises les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié et la mise en place de dispositifs pour réguler l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale comme le prévoit l'article L. 2242-8, 7° du code du travail. Des actions de formation et de sensibilisation à un usage encadré des outils numériques seront mises en œuvre.

## **TITRE VI**

## **CONGÉS**

## **Article 19**

### *Congés payés annuels*

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. La période de référence d'acquisition va du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

- a) Pendant la première année : 2,5 jours ouvrables par mois de présence ;
- b) Après 1 an de présence : 32 jours ouvrables, dont 12 jours pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par la loi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés doivent être pris sur la période de référence et ne peuvent donner lieu à report.

## **Article 20**

### *Congés exceptionnels*

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un des beaux-parents, des grands-parents : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable.
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

Dans les cas de décès précités intervenant hors de métropole, le salarié pourra, sur présentation de justificatifs, bénéficier de modalités particulières prenant en compte la durée du trajet.

Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## **Article 21**

### *Congés pour enfant malade*

Le salarié pourra bénéficier, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge et sur présentation d'un certificat médical motivé d'une absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Le cas échéant, après épuisement de ces droits, le salarié pourra bénéficier, aux mêmes conditions qu'énoncées ci-avant, d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 jours supplémentaires par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Par ailleurs, les dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail définissent les conditions de congé de présence parentale en cas de maladie, handicap ou d'accident d'une particulière gravité.

## **TITRE VII**

### **PROTECTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE**

## **Article 22**

### *Maladie*

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, les périodes d'absences justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, donneront lieu au maintien de la rémunération nette du salarié dans les proportions suivantes :

- 100 % du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> mois ;
- 75 % du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois inclus.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

La rémunération prise en compte pour le calcul de cette garantie est la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié, s'il avait continué à travailler, étant précisé qu'en tout état de cause celui-ci ne saurait percevoir, à l'occasion d'un arrêt de travail, une somme supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne pourront excéder au total le temps indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Les paiements seront effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé au titre de la sécurité sociale et, le cas échéant, au titre d'un régime de prévoyance.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de travail d'au moins 6 mois sera exigée pour bénéficier à nouveau des indemnités conventionnelles de maladie.

Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des rémunérations différées.

## **Article 23**

### *Accidents du travail*

Pendant toute la durée des absences imputables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée à l'occasion de l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié sera suspendu et le maintien total ou partiel de sa rémunération s'effectuera selon les règles relatives à l'indemnisation pour arrêt maladie prévues à l'article précédent.

Ces périodes de suspension du contrat sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article précédent, pour le calcul de ses droits à congés.

Les durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, l'employeur ne pourra licencier le salarié sous réserve des cas prévus par le code du travail.

À l'issue de l'arrêt de travail,

- si le salarié est reconnu apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
- s'il est déclaré inapte, il doit, après avis des instances représentatives concernées, et après consultation du médecin du travail, se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement pourra être prononcé. Le salarié percevra alors les indemnités de licenciement prévues par la présente convention collective.

## **Article 24**

### *Maternité*

Les périodes de congé maternité, paternité, adoption ou parental ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle et salariale.



Afin que le salarié en congé maternité, paternité, d'adoption ou parental ne soit pas tenu à l'écart de la vie de l'entreprise, l'employeur s'engage à le tenir informé, de la même manière que les autres salariés de l'entreprise des informations générales relatives à la vie de l'entreprise.

À compter du 6<sup>e</sup> mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité, la durée quotidienne de travail des salariées est réduite de 1 heure par journée complète travaillée, sans perte de rémunération. Les salariées à temps partiel bénéficieront de cette mesure au prorata de leur temps de travail selon des modalités visant à améliorer leurs conditions de travail.

Les salariées percevront pendant le congé de maternité survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du code du travail, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, ainsi que pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, et pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, en dehors des cas mentionnés à l'alinéa 2 de l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

À l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié pourra demander à bénéficier, selon les conditions légales, d'un congé parental d'éducation.

À l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants pourront pendant une durée de 1 an faire la demande pour disposer à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

## **Article 25**

### *Paternité*

Lorsque le salarié répond aux conditions de l'article L. 1225-35 du code du travail, relatif au congé de paternité, sa rémunération sera maintenue au niveau de son salaire de base dans la limite de 11 jours calendaires.

## **Article 26**

### *Parentalité*

Les salariés sont soumis aux conditions légales en vigueur pour l'attribution d'un congé parental total ou à temps partiel. À l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré à son précédent poste de travail ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## **Article 27**

### *Retraite complémentaire maladie et prévoyance*

#### **27.1. Retraite des employés**

Les salariés de la catégorie des employés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.



## 27.2. Retraite des cadres

Les salariés de la catégorie des cadres seront obligatoirement affiliés à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres relevant du régime de la convention nationale du 14 mars 1947, ainsi qu'à la caisse de retraite complémentaire pour la tranche A des salaires, auxquelles l'entreprise adhère.

### TITRE VIII

#### ÉPARGNE SALARIALE

##### Article 28

###### *Épargne salariale*

Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier avant le 30 décembre 2017 au niveau de la branche un régime d'intéressement conformément à l'article L. 3312-9 et un régime de participation conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Cette négociation au niveau de la branche aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de pouvoir mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Ces dispositifs seront adaptés aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

### TITRE IX

#### CONDITIONS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

##### Article 29

###### *Démission*

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

##### Article 30

###### *Licenciement économique*

Constitue, au jour de la signature des présentes, un licenciement économique, un licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, telles que définies par le code du travail.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

## Article 31

### *Préavis de rupture*

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou d'incapacité physique d'origine non professionnelle, le salarié effectue un préavis.

La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- pour les cadres, elle est de 3 mois,
- pour les employés, la durée est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté, et après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 2 mois.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant le terme de son préavis ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures pour lui permettre de retrouver du travail.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, aucune indemnité compensatrice ne sera due. A contrario, la dispense à l'initiative de l'employeur l'oblige toutefois à régler l'indemnité de préavis.

## Article 32

### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié, cadre ou employé, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit : 1 demi-mois de salaire par année de présence.

Les années incomplètes font l'objet d'un calcul *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement résultant des modalités de calcul définies ci-dessus est plafonnée à 12 mois de salaire. Ce plafond est porté à 13 mois pour les salariés qui ont atteint 30 ans d'ancienneté, et à 14 mois pour ceux d'entre eux qui ont atteint 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

### **Article 33**

#### *Indemnité de départ à la retraite*

La rupture du contrat de travail du fait du salarié à raison de la liquidation de sa retraite est qualifiée de départ à la retraite.

Le départ à la retraite ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Il donne toutefois lieu au versement d'une indemnité, sur production d'un document justifiant de la liquidation de la retraite auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de départ à la retraite du salarié, cadre ou employé, est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;

À partir de 16 ans d'ancienneté, il sera versé 1/5 de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le départ à la retraite ;

2° soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

### **Article 34**

#### *Indemnité de mise à la retraite*

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur à raison de sa faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve des septième à neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, sauf disposition réglementaire contraire, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire du salarié.

La mise à la retraite ne peut être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

L'indemnité de mise à la retraite du salarié, cadre ou employé, est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 9 ans de présence.

À partir de 12 ans de présence, l'indemnité de mise à la retraite équivaudra à l'indemnité légale de licenciement. Au jour de la présente signature, l'indemnité de licenciement, telle que prévue par le code du travail, ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

## TITRE X

### FORMATION CONTINUE

#### Article 35

##### *Organisation de la formation continue*

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multi-supports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie. Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes d'une part et des salariés, employés et cadres d'autre part.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;

- d’acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d’améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d’étendre leurs connaissances générales, afin d’élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Les parties contractantes se réunissent avant la signature de la présente convention pour négocier un accord spécifique sur la formation professionnelle à destination des salariés des entreprises de la presse magazine.

La formation professionnelle fait l’objet d’une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens, lesquels font, le cas échéant, l’objet d’un accord de branche.

La négociation porte notamment sur les points prévus à l’article R. 2241-9 du code du travail.

## TITRE XI

### **L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, LES MESURES TENDANT À REMÉDIER AUX INÉGALITÉS CONSTATÉES**

#### **Article 36**

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne notamment le recrutement, la rémunération, l’évolution professionnelle, la révision du salaire, la formation professionnelle, le recours au congé maternité, paternité, d’adoption ou parental, l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et la parité lors des élections professionnelles.

Les parties s’accordent pour considérer que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à une plus grande diversité, qui contribue nécessairement au dynamisme des entreprises et par voie de conséquence à leur développement.

Les parties rappellent que la mixité des genres à tous niveaux de l’entreprise participe à la réduction du plafond de verre.

Ainsi, les employeurs s’engagent à sensibiliser les directions, les services ou directions dédiés aux ressources humaines ainsi que les managers au principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, les employeurs peuvent procéder à un diagnostic de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin qu’ils puissent mettre en œuvre un programme de sensibilisation ainsi que, le cas échéant, les mesures correctrices qui s’imposent.

Les parties considèrent que le recrutement, la rémunération et l’évolution professionnelle constituent pour les entreprises des points de vigilance.

#### Recrutement

Les employeurs s’engagent sur l’objectif d’équilibrer les proportions de femmes et d’hommes à tous les niveaux d’emploi et des métiers exercés.

La réalisation de cet objectif peut passer par l’augmentation des embauches de femmes dans les professions principalement masculines et d’embauche d’hommes dans les professions à forte présence féminine.

#### Rémunération

La réduction des écarts de salaire, à poste égal, est une priorité pour les entreprises.

À qualification, fonction, compétence et expérience similaires, l’égalité salariale dans les entreprises doit être assurée dès l’embauche.

À qualification, fonction, compétence et expérience similaires, les salariés à temps partiel bénéficient d'une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié à temps plein.

Les entreprises ne tiennent pas compte des éventuelles périodes de congés maternité, paternité, d'adoption ou parental pour la détermination des augmentations salariales.

#### Évolution

L'évolution professionnelle est un axe primordial dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties se réunissent tous les 3 ans pour négocier sur les mesures au niveau de la branche tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. La négociation porte notamment sur :

- 1) Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, et à la promotion professionnelle ;
- 2) Les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

### TITRE XII

## **CONDITIONS PROPRES À CONCRÉTISER LE DROIT DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

### **Article 37**

Les parties rappellent que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail. Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et pour permettre aux salariés en situation de handicap de développer leurs compétences notamment via la formation.

Le cas échéant, à l'occasion de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Afin d'éviter toute stigmatisation des salariés en situation de handicap, les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés sur la situation de handicap afin de faciliter le « travailler et vivre ensemble ».

Les parties rappellent que les engagements visés ci-dessus ont pour finalité de compenser l'inégalité consécutive au handicap et non de favoriser le salarié en situation handicap.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

## TITRE XIII

### **INTERPRÉTATION, CONCILIATION, ET LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DANS LA BRANCHE OU L'ENTREPRISE DES DEMANDES RELATIVES AUX THÈMES DE NÉGOCIATION ÉMANANT D'UNE OU DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES**

#### **Article 38**

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

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

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation composée d'un collège salarié et d'un collège employeur est instituée par la présente convention. Elle est composée, pour le collège salarié, d'un représentant de chacune des organisations de salariés représentatives, et pour le collège employeur, de représentants de l'organisation patronale signataire en nombre égal à celui du collège salarié. Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation comportant le nom, l'adresse postale et électronique.

La commission est informée de tout accord ou convention conclu avec les élus du personnel conformément à l'article 7-3 de la convention. D'une manière plus générale, et afin que les auteurs de la négociation de branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à cette commission à l'adresse électronique suivante : [accords-collectifs@lapressemagazine.fr](mailto:accords-collectifs@lapressemagazine.fr). Son secrétariat est domicilié au siège de l'organisation patronale signataire.

La commission exerce dans les conditions du code du travail prévues au jour de la signature de la présente convention un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, et établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les thèmes visés par les dispositions légales, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Selon l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an et définit un calendrier des négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Des difficultés d'interprétation pouvant survenir à l'occasion de l'exécution de la présente convention pourront être soumises à la commission paritaire d'interprétation.

La commission est saisie par l'une des organisations représentatives au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception précisant le texte de la convention pour lequel l'interprétation est requise, et adressée à chacune des autres. Elle est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de cette demande.

Elle sera évoquée à la diligence du président de l'organisation patronale signataire.

Elle n'est compétente que pour statuer sur des questions d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes éventuels.

Les conclusions de la commission devront être communiquées aux organisations signataires ou ayant adhéré dans le délai de 1 mois suivant sa saisine. Elles sont prises à l'unanimité des membres la composant. À défaut, un constat de désaccord sera établi.



### 38.2. Procédure conventionnelle de conciliation

Les conflits collectifs résultant de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants peuvent être portés par les parties devant la commission paritaire.

Pour la saisir, la partie la plus diligente adresse au secrétariat de la commission une lettre recommandée avec accusé de réception précisant le motif de désaccord. La commission est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande.

#### **Article 39**

##### *Modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales représentatives*

Une ou des organisations syndicales représentatives de salariés peuvent émettre des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation.

Dans cette hypothèse, ce (ou ces) thèmes seront mis à l'ordre du jour, dans un délai qui ne sera pas supérieur à 3 mois. Si la demande de négociation porte sur les salaires, le thème sera alors sans délai mis à l'ordre du jour.

Les parties rappellent que les négociations collectives dans les entreprises doivent respecter le principe de loyauté. Elles préconisent, avant d'engager une négociation, d'étudier le cas échéant l'opportunité de conclure un accord de méthode, lequel :

- préciserait la nature des informations partagées entre les négociations, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ;
- définirait les étapes de la négociation ;
- prévoirait les éventuels moyens supplémentaires ou spécifiques notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise.

### TITRE XIV

#### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 40**

##### *Extension*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, la présente convention avec ses annexes fera l'objet d'une demande d'extension.

#### **Article 41**

##### *Entrée en vigueur*

La présente convention entre en vigueur à compter du jour de sa signature, à l'exception des annexes relatives aux classifications et aux barèmes des cadres et des employés signées le 6 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, et qui le demeurent.

Pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>, à la suite de l'extension de la présente convention et de ses annexes, elle s'applique à la date fixée par l'arrêté d'extension publié au *Journal officiel*.

#### **Article 42**

##### *Dépôt*

La présente convention collective et ses annexes seront déposées par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 30 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYÉS ET DES CADRES DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

---

L'accord sur les classifications et les barèmes minima des employés au sein des entreprises adhérentes du SEPM (syndicat des éditeurs de la presse magazine), signé le 6 mai 2015 par le SEPM, la CFDT-F3C, la CFTC et FO.

L'accord sur les classifications et les barèmes minima des cadres au sein des entreprises adhérentes du SEPM (syndicat des éditeurs de la presse magazine), signé le 6 mai 2015 par le SEPM, la CFDT-F3C, la CFTC, la CGC, la CGT et FO.

ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES BARÈMES MINIMA DES EMPLOYÉS AU SEIN  
DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU SEPM. (SYNDICAT DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE)

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du syndicat de la presse magazine (SPM) et du syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat, le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM), puis procédé à leur dissolution respective.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour réviser et harmoniser les classifications et les salaires minima qui existaient au sein de chacun des syndicats. Les nouvelles classifications et les nouveaux salaires minima sont applicables aux salariés des entreprises adhérentes du SEPM, conformément à l'article 8 de la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC n° 3202).

La nouvelle classification et les nouveaux barèmes se substituent aux classifications et aux barèmes des anciens syndicats ex SPM et ex SPPMO. leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

1. Adoption d'une nouvelle classification des employés

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification avec des définitions de niveaux de qualification pour les employés et les cadres en presse magazine (document 1), les fonctions repères des employés (document 2), la description des métiers types des employés (document 3) et les salaires minima des employés (document 4).

2. Adoption de salaires minima et progression du salaire minimum à l'ancienneté

La grille des barèmes fixe les salaires minima que devront respecter les entreprises pour tout salaire d'embauche, et pour tout salaire des employés ayant acquis une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans, 6 ans et 10 ans.

3. Commission paritaire d'interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 30 de la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine.

4. Entrée en vigueur

La présente annexe entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Fait à Paris, le 6 mai 2015.

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord, auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

**Document 2**  
**CLASSIFICATION EMPLOYES / FONCTIONS-REPERES DES EMPLOYES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)**

NIV.	COEFF	ADMINISTRATION GENERALE	ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL	COMMERCIAL	RESSOURCES HUMAINES	COMPTABILITE / FINANCE/ CDG	SYSTEME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION
1	100 à 110	JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS/ DOCUMENTATION	SERVICES GENERAUX/ MEDICO-SOCIAL  Agent de maintenance Coursier Agent de courrier	MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE/PUBLICITE	ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES /DEVELOPPEMENT RH		
2	115 à 125	Agent/ employé administratif A	Chauffeur hôtesse d'accueil	Opérateur Client  Chargé d'opération client / fournisseurs		Aide Comptable A	
3	130 à 145	Secrétaire A Agent / employé administratif B Agent de production		Téléconseiller A  Chargé de clientèle A		Aide Comptable B	
4	150 à 165	Assistant (e) A (*) Secrétaire B Technicien de Production	Technicien environnement de travail	Téléconseiller B  Chargé de clientèle B	Gestionnaire paie  Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH A	Comptable A	Intégrateur web A  Employé support informatique A
5	170	Assistant(e) B (*)		Gestionnaire web  Chargé de clientèle expert/spécialisé	Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH B	Comptable B	Intégrateur web B  Employé support informatique B

(\*) fonction transversale appliquée à tout type de métier



FILIERES	METIER TYPE	DESCRIPTION
ADMINISTRATION GENERALE JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS / DOCUMENTATION	Agent / Employé administratif	Effectue des travaux administratifs simples correspondant à des procédures connues.
	Secrétaire	Aide au bon fonctionnement du service en assurant le secrétariat.
	Assistant(e) (*)	Assister la direction dans l'organisation et dans la gestion de certains dossiers, afin de faciliter ses travaux OU dans le cas d'une assistante en prise directe avec une filière professionnelle spécifique : Gère des dossiers nécessitant des connaissances ou des acquis techniques spécifiques au secteur dans lequel il exerce. Gère, en général l'ensemble d'un processus.
	Agent/Technicien de production	Assure des travaux de production concernant la fabrication des magazines et l'intégration des contenus sur tous supports.
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SERVICES GENERAUX/ MEDICO SOCIAL	Agent de maintenance	Maintien en bon état de fonctionnement le matériel de bureau et les locaux.
	Agent / Technicien environnement de travail	Assure la maintenance quotidienne du site ainsi que toutes les activités liées à l'aménagement des locaux et participe à la mise en œuvre des conditions de sécurité des biens et de santé des personnes.
	Agent de courrier	Assurer la réception, le tri, la distribution et l'expédition du courrier, des journaux et des colis, ainsi que l'ouverture et la préparation des lots pour les courriers du service client.
	Coursier	Assurer l'acheminement des plis, colis et des journaux à destination.
	Chauffeur	Assure le transport d'une ou plusieurs personnes jusqu'à leur destination.
	Hôtesse d'accueil	Accueille et oriente les visiteurs dans l'entreprise par téléphone et/ou dans le cadre d'un espace d'accueil.
COMMERCIAL MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE / PUBLICITE	Opérateur/ Chargé d'opérations Client/fournisseurs Téléconseiller	Assure la saisie, la mise à jour des fichiers clients ou fournisseurs ainsi que la relation avec les abonnés et/ou les réseaux de distribution.
	Chargé de clientèle	Conseille, renseigne et solutionne les demandes clients par téléphone dans un souci permanent de fidélisation et de ventes.
	Gestionnaire web	Conseille, fidélise et développe le portefeuille client. Propose de nouveaux produits.
	Chargé de clientèle expert/spécialisé	Assure la mise à jour des espaces dédiés aux lecteurs dans le cadre des procédures définies, sans intervention sur le contenu lui-même.
	Gestionnaire paie	En plus des activités classiques d'un chargé de clientèle, il traite les dossiers délicats (rejets, anomalies, client difficile...).
RESSOURCES HUMAINES ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES / DEVELOPPEMENT RH	Gestionnaire paie	Assure pendant toute la durée du contrat de travail de chaque salarié la saisie des éléments variables de paie et le traitement de la paie
	Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH	Assure la paie et la gestion administrative des salariés en respectant les règles administratives et sociales et participe à l'évolution de processus Rh. Remplit les obligations légales et conventionnelles en matière de déclarations sociales de fiscales.
COMPTABILITE FINANCE / CDG	Aide Comptable	Gère certains comptes de comptabilité auxiliaire. Peut également assister un comptable pour passer des écritures comptables simples.
	Comptable	Prépare la sortie des comptes mensuels, dans le respect des règles comptables et fiscales et dans les délais impartis.
SYSTÈME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION	Employé support informatique	Assure des travaux courants d'assistance et de maintenance informatique.
	Intégrateur web	Met en place techniquement les choix graphiques et éditoriaux décidés par le chef de projet.

(\*) fonction transversale appliquée à tout type de métier (ex : assistant(e) marketing, assistant(e) commerciale, assistant(e) RH, assistant(e) de gestion, assistant(e) de rédaction...)



document 4

**sep** SALAIRE MINIMA DES EMPLOYES DE LA PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

Groupe	Salaire Minima d'engagement	Après 3ans (1)		Après 6 ans (1)		Après 10 ans (1)		Rappel anciens coefficients
		3%		6%		10%		
1	1 530,40 €	1 576,31 €		1 622,22 €		1 683,44 €		100-110
2	1 652,83 €	1 702,41 €		1 752,00 €		1 818,11 €		115-125
3	1 775,26 €	1 828,52 €		1 881,78 €		1 952,79 €		130-145
4	1 897,70 €	1 954,63 €		2 011,56 €		2 087,47 €		150-165
5	2 066,04	2 128,02 €		2 190,00 €		2 272,64 €		170

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « employés ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPm.

(1) La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES BARÈMES MINIMA DES CADRES AU SEIN  
DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU SEPM (SYNDICAT DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE)

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du syndicat de la presse magazine (SPM) et du syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat, le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM), puis procédé à leur dissolution respective.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour réviser et harmoniser les classifications et les salaires minima qui existaient au sein de chacun des syndicats. Les nouvelles classifications et les nouveaux salaires minima sont applicables aux salariés des entreprises adhérentes du SEPM, conformément à l'article 8 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC n° 3201).

La nouvelle classification et les nouveaux barèmes se substituent aux classifications et aux barèmes des anciens syndicats ex SPM et ex SPPMO. Leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

1. Adoption d'une nouvelle classification des cadres

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification avec des définitions de niveaux de qualification pour les employés et les cadres en presse magazine (document 1), les fonctions repères des cadres (document 2), les définitions des fonctions génériques des cadres par niveau (document 3) et les salaires minima des cadres (document 4).

2. Adoption de salaires minima et progression du salaire minimum à l'ancienneté

La grille des barèmes fixe les salaires minima que devront respecter les entreprises pour tout salaire d'embauche, et pour tout salaire des cadres ayant acquis une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans, 6 ans et 10 ans.

3. Commission paritaire d'interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 30 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine.

4. Entrée en vigueur

La présente annexe entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Fait à Paris, le 6 mai 2015.



DOCUMENT 1  
DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION POUR LES EMPLOYES ET LES CADRES  
EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

		NIVEAUX	Anciens COEFF	DEFINITIONS
EMPLOYÉS	GROUPES	1	100 à 110	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Pas de formation spécifique requise. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples et récurrentes. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Appliquer strictement les consignes indiquées. Contrôle systématique de la réalisation des tâches et du résultat obtenu.
		2	115 à 125	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau V et VI. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples mais variées. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière systématique.
		3	130 à 145	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser un ensemble de tâches variées constituant un processus de travail courant. Sélectionner et appliquer les méthodes et les procédures adaptées à la tâche dans un cadre bien défini. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière régulière mais non systématique et sur les dossiers sensibles.
		4	150 à 165	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser des activités nécessitant la combinaison de plusieurs processus ou la maîtrise complète d'un processus. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre de procédures connues. Travail contrôlé aux étapes clefs de nouveaux processus ou sur les dossiers les plus complexes.
		5	170	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser les opérations complexes ne rentrant pas dans le cadre de procédures existantes. Identifier et proposer une solution adaptée. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Auto-organiser son travail dans le cadre des activités confiées. Gérer les priorités. Assister le responsable d'un domaine d'activité dans des situations variées. Expliquer et transmettre les méthodes et les procédures aux nouveaux arrivants. Faciliter et soutenir la mise en œuvre d'une activité en veillant à en maîtriser les coûts et des délais.
CADRES	GROUPES	6	Assimilé cadre Technicien expert cadre débutant	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Concevoir des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées ou à des besoins ponctuels propres à un domaine clairement identifié. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Adapter la méthodologies de travail aux problématiques rencontrées sur le domaine concerné. Faire des propositions de méthodes, d'actions ou de résolutions de problème. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé et cadre.
		7		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + première expérience significative ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner les activités d'autres personnes (internes et ou externes à l'entreprise) spécialistes de leur domaine et coordonner la mise en œuvre des différents acteurs dans le cadre de la réalisation d'une mission ou d'une activité. Intervenir sur les cas litigieux. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Prendre en compte le contexte de l'entreprise pour l'élaboration des solutions. Fixer le périmètre de l'action à mener en fonction des objectifs attendus et mettre en œuvre les moyens nécessaires.
		8		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Assurer la responsabilité de la gestion d'un sous-domaine(ou d'une partie d'un domaine) pour le développement de produits, la mise en place de processus ou le pilotage de projets. Assurer la responsabilité du suivi et de l'animation d'une équipe pour l'optimisation de ses résultats. Gérer la charge de travail et les ressources disponibles. Coordonner les membres de l'équipe. Contrôler les résultats et suit les plans d'actions. Traiter les problèmes les plus pointus. Intégrer les problématiques propres à différentes expertises. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Gérer les ressources allouées en fonction des objectifs de résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et de ses modalités de réalisation. Contrôler l'avancement des développements. Choisir les méthodes, définir les processus pour réaliser les objectifs visés. Peut également faire référence dans un domaine spécialisé.
		9		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I + expérience significative dans une fonction équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner des actions sur plusieurs entités ou services. Réaliser des arbitrages entre des besoins contradictoires. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Superviser l'organisation des ressources et la mise en œuvre des politiques. Est associé aux réflexions stratégiques et négocie le cadre de sa mission et les moyens nécessaires.

Niveaux de  
diplômes de l'EN

Niveau VI: niveau 3ème.  
Niveau V: niveau CAP ou BEP  
Niveau IV: niveau BAC\*  
Niveau III: niveau BAC\*+2.  
Niveau II: niveau BAC\*+3/4.  
Niveau I: niveau BAC\*+5 et supérieur  
\* Bac généraux, professionnels ou techniques

document 2  
**CLASSIFICATION CADRES / FONCTIONS REPERES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)**

NIV	ADMINISTRATION GENERALE JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS/ DOCUMENTATION	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SERVICES GENERAUX / MEDICO- SOCIAL	COMMERCIAL MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE/PUBLICITE (**)	RESSOURCES HUMAINES ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES/DEVELOPPEMENT RH	COMPTABILITE FINANCE CDG	SYSTEME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION
6	Chargé de production Chargé des achats/ acheteur Chargé des affaires juridiques Documentaliste	Chargé environnement de travail	Chargé commercial Chargé de logistique Chargé de marketing/communication Chargé de développement d'audience Chargé d'exploitation et d'analyse de données Chef de publicité (A) Chef de studio publicité	Chargé de RH Gestionnaire paie (C )	Chargé de comptabilité Chargé de gestion / contrôleur de gestion Chargé audit /auditeur	Chargé d'exploitation Chargé de développement Chargé de projets Intégrateur web ( C )
7	Responsable de production (A) Responsable des achats (A) Responsable juridique (A) Chef de service (*)	Responsable environnement de travail (A)	Responsable commercial (A) Responsable logistique (A) Responsable marketing/communication (A) Chef de publicité (B) Responsable opérations spéciales Directeur de clientèle	Responsable RH (A)	Responsable comptable (A) Responsable contrôle de gestion (A) Responsable audit (A)	Responsable d'exploitation (A) Chef de projets
8	Responsable de production (B) Responsable des achats (B) Responsable juridique (B)	Responsable environnement de travail (B)	Responsable commercial (B) Responsable logistique (B) Responsable marketing / communication (B) Directeur de la publicité (A)	Responsable RH (B)	Responsable comptable (B) Responsable contrôle gestion (B) Responsable audit (B)	Responsable d'exploitation (B) Responsable de projets
9	Directeur de production Directeur des achats Editeur Directeur Juridique Secrétaire général	Directeur environnement de travail	Directeur commercial Directeur logistique Directeur marketing/ communication Directeur de regie Directeur de publicité (B)	Directeur RH	Directeur comptable Directeur contrôle de gestion Directeur audit Directeur Financier	Directeur SI Directeur informatique / Digital Directeur de projets

(\*) Fonction transversale appliquée à tout type de métiers

(\*\*) La définition de cadre commercial "chargé d'animation de communautés" sera classifiée et arrêtée au terme des négociations sur la classification journalistes.



## DEFINITIONS DES FONCTIONS GENERIQUES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE PAR NIVEAU

NIVEAU	FONCTION OPERATIONNELLE	FONCTION DE MANAGEMENT	FONCTION PROJET
6	<p><b>Technicien expert</b> : spécialiste confirmé dans un domaine technique requérant une solide expérience et de nombreuses règles ayant des applications variées en fonction du contexte. Produit des solutions techniques qui requièrent une bonne connaissance de l'environnement et des pratiques de l'entreprise. Réalise des travaux et élabore des solutions techniques dans un cadre prédéfini.</p> <p><b>Cadre débutant</b> : met en œuvre de manière autonome les connaissances apprises. Utilise correctement tous les outils et concepts du métier. Sait analyser un sujet et se donner les moyens de trouver l'information. S'appuie sur un cadre existant qui aide à mettre en œuvre les actions connues ou à contribuer à la réflexion.</p>		<p><b>Chargé de projets</b> : En fonction de son domaine d'expertise, met en œuvre de nouveaux projets à partir des besoins définis par les opérationnels. Assure ou sous traite le déploiement et apporte des corrections si nécessaire ; Assure conseil et assistance pour le développement des outils et organise la formation des utilisateurs sur les applications de son domaine de responsabilité.</p>
7	<p><b>Cadre opérationnel</b> : les problèmes rencontrés sont propres à un domaine clairement identifié. Traite des dossiers, conçoit des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées.</p> <p>Intègre la stratégie de l'entreprise</p> <p>Gère des besoins divers et des demandes simultanées.</p> <p>Détermine ce qu'il faut faire pour résoudre un problème (définition de méthodes, ...).</p> <p>Est responsable de l'avancement de ses dossiers.</p>	<p><b>Manager de proximité</b> : Responsable du suivi et de l'animation d'une équipe pour la réalisation d'un résultat.</p> <p>Fixe les objectifs individuels, contrôle les résultats et suit les plans de réalisation.</p> <p>Maîtrise le domaine d'expertise de son équipe.</p>	<p><b>Chef de projets</b> : supervise la conception d'une solution la plus adaptée à la demande du client ; assiste les utilisateurs dans la définition de leurs besoins, élabore un cahier des charges, estime le temps de travail et le budget nécessaire, établit les plannings (répartition des tâches), évalue les risques et les enjeux...</p> <p>Il a en général un domaine d'intervention (informatique, marketing, organisation, communication, web, etc.).</p>
8	<p><b>Cadre Expert Métier</b> : Constitue une référence dans un domaine spécialisé. Offre un éventail de solutions sur une problématique donnée et élabore des solutions spécifiques.</p>	<p><b>Manager d'équipe</b> : responsable de la gestion d'un service. Décline les objectifs politiques et le choix des actions à mener</p> <p>Définit les besoins de son organisation et les ressources nécessaires (gestion budget, recrutement,...).</p> <p>Contrôle la mise en œuvre des politiques et des lignes d'actions définies.</p>	<p><b>Responsable de projets</b> : définit l'objectif du projet et ses modalités de réalisation ainsi que les rôles des entités impliquées. Coordonne l'équipe de réalisation interne sur sa partie. Peut décider de sous-traiter une partie ou la totalité de la réalisation. Peut être amené à encadrer des chefs de projets.</p>
9		<p><b>Manager de domaine</b> : Responsable des orientations stratégiques pour l'entreprise sur le ou les domaines couverts.</p> <p>Fixe les orientations pour le développement futur de l'entreprise et les priorités.</p> <p>Suit, sur son ou ses domaines, les résultats globaux de l'entreprise.</p>	<p><b>Directeur de projet</b> : assure la coordination et le pilotage global (fonctionnel, humain, financier, technique et administratif) d'un portefeuille de projets, en s'appuyant sur une ou plusieurs équipes placées sous sa responsabilité.</p>

# SALAIRE MINIMA DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

Groupe	Salaire Minima d'engagement	Après 3 ans (1)	Après 6 ans (1)	Après 10 ans (1)
6	2 220,99 €	2 287,62 €	2 354,25 €	2 443,09 €
7	2 509,72 €	2 585,01 €	2 660,30 €	2 760,69 €
8	2 926,16 €	3 013,94 €	3 101,73 €	3 218,78 €
9	3 225,00 €	3 321,75 €	3 418,50 €	3 547,50 €

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

(1) La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

---

AVENANT N° 86 DU 22 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA COMPOSITION ET AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE  
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751102M  
IDCC : 200

Entre  
USNEF

D'une part, et  
FGTA FO  
FGA CFDT  
FGT CFTC  
CFE-CGC Agro

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel ainsi défini, les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses ou dispositions dérogeant à la convention collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des exploitations frigorifiques, après négociations, conviennent de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Cette CPPNI se substitue aux anciennes commissions suivantes, avec abrogation des textes correspondants :

- commission sociale paritaire
- commission paritaire de validation des accords collectifs (avenant n° 70 du 2 novembre 2010)
- commission paritaire permanente d'interprétation (art. 77 de la CCN).

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE

#### Article 1.1

##### *Définition de l'ordre public conventionnel de branche*

La branche détermine les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier des accords de branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant sous forme d'accord type les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche.

#### Article 1.2

##### *Missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des exploitations frigorifiques.

Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus concernant par exemple :
  - durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
  - repos et jours fériés ;
  - congés payés et autres congés ;
  - compte épargne-temps ;
  - etc.

La liste étant indicative, celle-ci n'est donc pas exhaustive.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqué ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 1-3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.



Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis paritaire, notamment à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. En conséquence, la commission nationale d'interprétation instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet. Lors des avis, les partenaires sociaux pourront discuter, s'ils le souhaitent, de l'opportunité de négocier un avenant modificatif à la convention collective.

5. Exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel, selon les modalités prévues à l'article 1-3 ci-après. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet.

7. Se réunit, dans les conditions fixées aux articles 1.4 et 1.5 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- négociations triennales sur :
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - la formation professionnelle (étant noté que le thème est également traité au niveau inter-branches au sein de la filière alimentaire)
  - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
- négociations quinquennales relatives à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;

8. Se réunit, dans les conditions fixées aux articles 1.4 et 1.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la branche.

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### **Article 1.3**

#### *Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Afin de mettre en œuvre la mission de bilan des accords collectifs d'entreprise, définie à l'article 1.2, § 3, ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 1.2, § 3, devront être adressés par les employeurs, par voie postale ou numérique, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des exploitations frigorifiques, 5, rue Kepler, 75116 Paris (e-mail : [info@usnef.fr](mailto:info@usnef.fr)).
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de sa transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Afin de mettre en œuvre la mission de réception pour information des accords conclus avec des représentants élus du personnel, définie à l'article 1.2, § 6, la procédure est identique.

#### **Article 1.4**

##### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiés de représentatives dans le champ d'application de la branche des exploitations frigorifiques.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra faire intervenir deux représentants, et exceptionnellement trois représentants sous réserve d'un accord paritaire au sein de la CPPNI qui sera dressé par le biais d'un procès-verbal de réunion.

#### **Article 1.5**

##### *Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 6 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.2, § 7. Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 1.2, § 8.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Pour des considérations pratiques la voie numérique est privilégiée, toutefois sur demande d'une organisation syndicale de salariés, il sera possible de prévoir un envoi en version papier par courrier.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations. La commission peut adapter les périodicités des négociations dites périodiques (art. 1.2, § 7), pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les négociations triennales, 7 ans pour les négociations quinquennales. Un avenant au présent accord sera éventuellement signé en ce sens.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

## **CHAPITRE II**

### **REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION-RÉMUNÉRATION**

#### **Article 2.1**

##### *Moyens financiers et absences*

Selon les dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux

modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

En conséquence, les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont pris en charge par les entreprises employeurs des salariés concernés dans les conditions suivantes :

- les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur, à savoir le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CPPNI ;
- dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise (dans la mesure du possible d'un commun accord étant noté que l'employeur reste maître des congés) ;
- la participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires ;
- Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés de tenir compte du calendrier des réunions CPPNI pour établir le planning de travail, afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale ;
- les frais de transport avancés pour se rendre à la CPPNI sont remboursés sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, sur remise de justificatifs (train, métro, parking...) ;
- les frais de repas sont remboursés sur la base d'un plafond de 20 € ;
- En cas de nécessité d'arriver la veille de la réunion, les frais d'hôtel seront remboursés sur la base d'un plafond de 100 € et les frais de repas sur la base d'un plafond de 20 €, sur justificatifs ;

Remarque : les salariés participant aux réunions peuvent solliciter une avance sur frais engagés, sous réserve que leur entreprise en ait la possibilité.

Ces dispositions sont complétées par l'article 7 de la convention collective modifié par l'article 16 de l'avenant n° 80 du 12 juin 2013, qui est abrogé dans la convention de base et dont les dispositions sont reprises à l'identique ci-après :

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'absences accordées, après préavis d'au moins 3 jours, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les mêmes autorisations d'absence pourront être accordées, dans les mêmes conditions, aux salariés appelés à participer à des sessions d'études et de formation sociale ou économique ; le préavis sera d'au moins 15 jours.

Il sera accordé également des autorisations d'absence aux salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les organisations de salariés et d'employeurs parties à la présente convention ou convoquées à l'initiative du ministre du travail ou de son représentant. Les pertes de salaires et les frais de déplacements à ces réunions seront à la charge des employeurs dans les limites qui seront déterminées, en temps opportun, entre les organisations intéressées, en ce qui concerne le nombre des délégués, la durée des absences et les dates des réunions.

Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats ».

L'ensemble des dispositions précitées (moyens financiers et absences) sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise.

## **Article 2.2**

### *Formalités administratives*

Chaque représentant habilité à siéger au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés.

## CHAPITRE III

### MOYENS MATÉRIELS CONCERNANT LES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

## **Article unique**

### *Utilisation du numérique*

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Pour des considérations pratiques la voie numérique est privilégiée, toutefois sur demande d'une organisation syndicale de salariés, il sera possible de prévoir un envoi en version papier par courrier.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

## **Article 4.1**

### *Durée du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4.2**

### *Suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

## **Article 4.3**

### *Extension et formalités. Date d'entrée en vigueur et effet*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Fait à Paris, le 22 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

AVENANT DU 18 OCTOBRE 2017  
RELATIF À LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS

NOR : ASET1751099M  
IDCC : 1182

Entre  
FFPP

D'une part, et  
FGTE CFDT  
FNPd CGT  
FGT CFTC  
FNCTT CGC  
FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions relatives à la nomenclature et classification des emplois de la convention collective des ports de plaisance, à savoir :

- l'avenant n° 29 du 27 février 1997 ;
- l'annexe I et l'annexe II créées par l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006 ;
- l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007 ;
- l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009.

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

*Généralités*

La classification du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance est définie dans le texte du présent avenant, qui comporte, pour chaque catégorie, les échelons et coefficients correspondants aux différentes qualifications, regroupés en une grille indiciaire.

Les positions des différentes qualifications et leurs échelons correspondent à des critères classants qui font intervenir les activités principales, le niveau de formation, le niveau d'études, la qualification et l'expérience professionnelle, le savoir-faire, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, sa contribution à la qualité et à la sécurité et la part d'initiative et de responsabilité qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif (art. 6).

Tout emploi dont la définition ne figurerait pas dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe et que la commission paritaire déciderait de lui adjoindre sera classé dans la grille indiciaire en fonction des critères classants de l'article 2.

Ce classement donnera lieu à l'addition d'un avenant. Cette disposition ne concerne pas les emplois qui seraient créés isolément dans un port et que la commission paritaire ne retiendrait pas pour les faire figurer dans la nomenclature de la présente annexe.

Lors de son embauche, tout nouveau salarié se verra attribuer la position et l'échelon correspondant au poste pour lequel il a été engagé en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation sanctionné par un diplôme qualifiant et de son expérience professionnelle.

La nomination à un autre poste d'un salarié déjà au service de l'entreprise s'effectuera en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation qu'il aura atteint et/ou de la qualification professionnelle et de l'expérience professionnelle qu'il aura acquise. Sauf en cas de déclassement, cette nomination s'accompagne, selon la classification du poste, soit d'un maintien, soit d'une augmentation du salaire de base de l'intéressé.

Seuls les salariés relevant de la convention nationale des personnels des ports de plaisance peuvent se voir attribuer une qualification, assortie d'un échelon et d'un coefficient, figurant dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe.

Les bulletins de paie des salariés des ports de plaisance doivent obligatoirement porter la mention d'une classification figurant dans la présente annexe et du coefficient correspondant.

En cas de différend entre un salarié et son employeur quant à sa classification, le litige devra être porté, à la diligence de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, selon les modalités exposées à l'article 8 de ladite convention.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il sera applicable à tous les personnels sous convention collective nationale des ports de plaisance.

## **Article 2**

### *Critères classants*

La nomenclature des emplois est structurée en familles correspondant à l'ensemble des métiers repères existant dans la branche.

Grâce à cet outil l'entreprise peut :

- classer les nouveaux salariés en fonction de leur expérience et de leurs compétences ;
- analyser de façon objective les compétences présentes dans l'entreprise et faire progresser les collaborateurs.

Cette nomenclature reprend pour chaque métier repère au sein des familles professionnelles :

1. La mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission.
2. Les diplômes nécessaires à titre indicatif à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle.
3. Les qualifications ou l'expérience professionnelle.
4. Les savoir-faire requis.

La branche considère que le savoir-être est commun à l'ensemble des postes de la branche :

- rigueur et organisation ;
- sens du relationnel et de l'écoute ;
- amabilité ;

- réactivité ;
- adaptabilité ;
- discrétion ;
- esprit d'équipe ;
- capacité à gérer les situations de stress et de conflit ;
- responsabilité ;
- technicité.

### **Article 3**

#### *Famille professionnelle et métiers repères*

La famille professionnelle est l'espace professionnel à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus probable à court/moyen terme (qu'elle soit constatée ou souhaitée).

La branche est organisée en deux familles :

- technique ;
- administrative.

Chaque famille est constituée de métiers repères, qui présentent des proximités de finalités, d'activités et de compétences suffisantes pour être évaluées et prises en compte de façon globale.

Chaque métier repère correspond à un espace d'évolution dans lequel un salarié peut passer successivement d'un poste à un autre au moyen d'une mobilité naturelle.

De la même façon, chaque salarié, au cours de sa carrière professionnelle peut passer successivement d'un métier repère à un autre ou en exercer plusieurs à la fois.

La branche professionnelle a défini sept métiers repères :

1. Accueil – Gestion du plan d'eau ;
2. Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires : agent jour/nuit ;
3. Manutention ;
4. Maintenance et entretien ;
5. Administratif – Ressources humaines ;
6. Informatique – Communication et animation ;
7. Sécurité et environnement.

### **Article 4**

#### *Catégories professionnelles et échelons*

La branche professionnelle a défini trois catégories professionnelles :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Elle a aussi défini des échelons :

1. Premier échelon : agent en formation interne pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées.

2. Deuxième échelon : agent ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.

3. Troisième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en totale autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.

4. Quatrième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

Le passage d'échelon est à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base de critères objectifs définis au sein de chaque établissement dont les principes peuvent être les suivants :

ÉCHELONS/ Critères	EXPÉRIENCE	SPÉCIALISATION	POLYVALENCE	RESPONSABILITÉ
1	Pas d'autonomie	Pas de spécialisation	Pas de polyvalence	Pas de responsabilité
2	Autonomie supervisée	Spécialisation partielle	Polyvalence ponctuelle	Responsabilité partielle
3	Autonomie sans supervision	Spécialisation totale	Polyvalence saisonnière	Responsabilité totale
4	Autonomie totale y compris rôle de formation et de supervision d'équipe	Spécialisation et rôle d'expertise reconnu	Polyvalence permanente et non programmée	Responsabilité supérieure à la catégorie d'emploi

L'échelon supérieur est acquis lorsque les 4 critères sont remplis.

## Article 5

### *Organisation de la grille indiciaire*

La nomenclature des emplois s'organise selon une grille indiciaire en fonction des critères suivants :

#### Activité principale

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables.

#### Diplôme

Niveaux de formation tels qu'ils sont définis par l'éducation nationale :

- niveau VI sans diplôme ;
- niveau V : CAP, BEP, sortie de second cycle général et technologique avant l'année terminale ;
- niveau IV : bac général, technologique ou professionnel, BP, BT ou équivalent ;
- niveau III : diplôme de niveau bac + 2 : DUT, BTS ou équivalent ;
- niveau II : diplôme de niveau bac + 3 ou 4 : licence, maîtrise ou équivalent ;
- niveau I : diplôme de niveau égal et supérieur à bac + 4 ou 5 : master, doctorat, diplôme de grande école.

#### Qualifications et expériences

Ensemble des connaissances et des savoirs initiaux issus de la formation et/ou de l'expérience, en particulier savoir nager, posséder le permis côtier et le certificat de radiotéléphoniste restreint.

#### Savoir-faire

Compétences spécifiques acquises dans le cadre de formations ou de l'expérience, requises pour l'exercice de l'emploi.

Les savoir-faire sont observables en situation de travail. Ils permettent l'évaluation objective du salarié et sa classification au sein de la grille.

Savoir-faire comportementaux transverses  
à tous les métiers repères : relationnel client

Développer l'écoute, la compréhension de la demande (disponibilité et prise en compte de l'interlocuteur) et le respect des engagements, en vue d'assurer l'adéquation de la réponse et la qualité de la prestation, dans le souci permanent de la satisfaction du client.

### **Article 6**

*Grille indiciaire*

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## 6.1. Employés techniques et administratifs

### 6.1.1. Métier repère : Accueil. – Gestion du plan d'eau

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent portuaire saisonnier d'accueil et de nettoyage</b> Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) Accueil physique : Accueil – renseignement et orientation Accueil téléphonique : réception – acheminement et orientation Classement/archivage Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau Services de rade Nettoyage du plan d'eau Aide à l'amarrage Nettoyage des locaux et des infrastructures Nettoyage courant et rangement du matériel Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels	Tous niveaux CQP TOIC/TOEFL	Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan d'occupation du port Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance d'une langue étrangère Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits	Répondre aux appels VHF Accueillir informer et conseiller les usagers aider à l'amarrage Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Réaliser des relevés	1 <sup>er</sup> éch. : 155-165

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPERIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent technique chargé de la gestion du plan d'eau portuaire</b>  Accueil Gestion du plan d'eau Accueil – placement et amarrage des bateaux Réalisation des opérations de remorquage Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau – surveillance des emplacements Optimisation du plan d'eau Services de rade Nettoyage du plan d'eau Pompage Mise en sécurité des navires Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels	Niveau V ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES TOEIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan d'occupation du port Connaissance en matelotage Connaissance des règles et manœuvres de remorquage Connaissance de base de la météorologie Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance d'une langue étrangère	Répondre aux appels VHF Placer les bateaux et aider à l'amarrage Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Réaliser des relevés Remorquer les bateaux Utiliser les extincteurs et les pompes Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution Assister des plongeurs en intervention	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPERIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent administratif d'accueil</b> Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) Accueil physique : Accueil – identification – renseignement et orientation Accueil téléphonique : réception – acheminement et orientation Gestion administrative du plan d'eau Traitement des relevés Édition des contrats et des avenants Enregistrement de la liste d'attente Prise des rendez-vous Encaissement et gestion des caisses Contrôle des accès Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance en langue étrangère Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance des différents produits et contrats	Accueillir informer et conseiller les usagers Maîtriser les outils informatiques Maîtriser les outils de gestion et d'accueil Prendre des messages et les restituer Évaluer et hiérarchiser les besoins Maîtriser l'expression orale Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220



### 6.1.2. Métier repère : Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent portuaire chargé de la surveillance et de la sécurité</b>  Surveillance générale de l'espace portuaire Veille quant au respect du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Manœuvre des ouvrages portuaires : écluses, ponts,... Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes	Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance des spécificités et fonctionnalités des installations portuaires Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication	Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent portuaire chargé de la surveillance et la sécurité la nuit</b>  Accueil Contrôle de l'accès des lieux Protection des installations Surveillance générale de l'espace portuaire Veille quant au respect du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes	Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des procédures d'urgence	Identifier et analyser les situations d'urgence et définir les actions Maîtriser les systèmes de communication et de surveillance Gérer des situations critiques Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

### 6.1.3 Métier repère : Manutention

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent technique charge de manutention ou de conduite d'équipements spécifiques</b>  Accueil Opérations de manutention Conduite des engins de manutention et réalisation des opérations de sorties de bateaux Réalisation des opérations de mâtage/démâtage Calage Participation à l'entretien des équipements Nettoyage et entretien des zones techniques Gestion des déchets	Niveau V Ou expérience équivalente CQP Autorisations de conduite Habilitation électrique CACES Formation aux premiers secours	Connaissance du fonctionnement des engins de manutention Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des règles et consignes de sécurité des manutentions Connaissance du fonctionnement des engins de manutention Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution	Utiliser des engins de manutention	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220  Pour atteindre le 3 <sup>e</sup> échelon, le salarié doit savoir manutentionner tout type de bateau avec tout type d'engin
POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent administratif chargé de la gestion d'un service de manutention</b>  Accueil Prise de rendez-vous Planning Factures Statistiques	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance en langue étrangère Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats		1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

#### 6.1.4. Métier repère : Maintenance – Entretien

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent d'entretien et de nettoyage des locaux</b> Effectuer les travaux de nettoyage, d'entretien et de remise en ordre des surfaces, des sanitaires et des locaux du port et de leurs abords Assurer l'entretien courant des matériels et machines utilisés Assurer le réapprovisionnement quotidien des locaux en produits d'hygiène Signaler le niveau de stock et préparer les passages de commandes. Ranger les matériels et produits. Alerter de tout dysfonctionnement repéré sur le port	Niveau VI CQP CAP	Connaissance du port et de ses abords Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits et des équipements d'entretien	Accueillir informer et conseiller les usagers Rappeler aux usagers les règles d'hygiène Signaler les problèmes	1 <sup>er</sup> éch. : 155-165

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Agent portuaire technique</b> Entretien des plans d'eau, des installations et des équipements Entretien des engins de manutention Entretien des locaux et des infrastructures Entretien courant et rangement du matériel Contrôle de l'approvisionnement Tri et évacuation des déchets Contrôle de l'état de propreté	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES Qualifications professionnelles Autorisations de conduite Formation aux premiers secours	Connaissances techniques (électricité, bricolage, mécanique, soudure...) Connaissance des règles d'hygiène Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits Connaissance des procédures de signalisation des dangers	Assurer l'entretien des équipements portuaires Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Plongeur</b> Plongée d'entretien des organes d'amarrage et des infrastructures	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Qualifications professionnelles techniques Certificat d'aptitude à la plongée hyperbare Formation aux premiers secours	Connaissance des règles et des risques liés à la plongée hyperbare Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité Connaissance des procédures de signalisation des dangers	Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

### 6.1.5. Métier repère : Administratif – Ressource humaine

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Assistante d'administration générale</b> Traitement des courriers et de colis Enregistrement – tri et affranchissement Gestion administrative Constitution des dossiers Réalisation des opérations de reprographie, de classement et d'archivage Frappe et mise en forme de documents Établissement de compte rendu de réunions Établissement administratif des sinistres – litiges et assurances	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Maîtrise des outils informatiques Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats	Gérer un système de classement Maîtriser la syntaxe et l'orthographe Saisir et mettre en forme des documents Organiser l'archivage des dossiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPERIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Aide comptable</b> Gestion de la comptabilité fournisseur Établissement des factures Classement/archivages Établissement des bons de commande Suivi d'achats Enregistrement des factures Enregistrement des mandats Suivi des dossiers de subvention Transferts de fonds	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats	Saisir les factures Analyser et contrôler les factures Maîtriser les logiciels informatiques Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPERIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Assistante gestion des ressources humaines</b> Gestion des plannings Gestion de la paie Établissement des contrats de travail, déclaration des nouveaux salariés à l'URSSAF, tenue du registre du personnel, déclarations aux organismes sociaux Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance (veille réglementaire) Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...) Suivi de la formation du personnel	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale et de la paie Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats	Saisir les bulletins de salaire Gérer les relations avec les organismes sociaux Maîtriser les logiciels informatiques et les déclarations dématérialisées Maîtriser de l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

## 6.2. Agents de maîtrise

### 6.2.1. Métier repère : Administratif – Ressources humaines

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLÔME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Assistant(e) de direction</b> Organisation et suivi des activités et des projets de la direction Organisation et coordination des activités quotidiennes Préparation et organisation des réunions Maîtrise et diffusion de l'information Gestion des relations avec les différents partenaires Organisation de la conservation des documents	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance de l'organisation de la société Connaissance de l'expression écrite et orale Connaissance des techniques de secrétariat Connaissance en rédaction administrative	Maîtriser les outils informatiques Organiser l'agenda et prendre des RDV Mémoriser des informations et assurer leur sélection et leur transmission Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION et expérience	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Comptable – ressources humaines</b> Gestion de la comptabilité fournisseur Gestion budgétaire : Contrôle des exécutions budgétaires Gestion financière au quotidien et financement des investissements Réalisation des déclarations fiscales Contrôle de la trésorerie et des facturations Établissement des feuilles de salaires Établissement des contrats de travail et déclaration URSSAF Établissement des déclarations à tous les organismes sociaux et déclarations annuelles Suivi et contrôle des absences (congrés annuels, RTT,...) Suivi et contrôle des arrêts maladie et accidents du travail Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...)	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des procédures comptables, administratives et financières Connaissance en analyse financière, contrôle de gestion, fiscalité	Maîtriser les logiciels informatiques Élaborer les rapports financiers, le bilan Interpréter les résultats financiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat Maîtriser les logiciels informatiques	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

### 6.2.2. Métier repère : Accueil – Gestion du plan d'eau

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION et expérience	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Maître de port adjoint (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la gestion du plan d'eau</b> Toutes les missions des agents de port 4 <sup>e</sup> échelon Organisation de l'accueil des bateaux Gestion des mouvements de bateaux et des attributions des emplacements Surveillance et conservation des installations portuaires Surveillance des plans d'eau Contrôle et détection des éventuels dysfonctionnements et transmission des consignes Surveillance des pollutions et de la sécurité Organisation des opérations de secours en cas de sinistre Mise en application des règlements de police Planification du travail journalier des agents	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance de la météo Connaissance du nautisme Langue étrangère Connaissance du pilotage d'un bateau et des engins spéciaux Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295



### 6.2.3. Métier repère : Surveillance plan d'eau et ouvrages portuaires

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION et expérience	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Maître de port adjoint (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la surveillance</b> Toutes les missions des agents de port 4 <sup>e</sup> échelon Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la surveillance du port Organisation des tâches de surveillance depuis la Capital-nerie et sur le port, accueil des plaisanciers le jour et la nuit, permanence téléphonique et radio Protection de l'environnement sur les plans d'eau portuaires et les terre-pleins Participation à l'amélioration de la sécurité des biens et des personnes en collaboration avec les services compétents	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance de la météo Connaissance du nautisme Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

#### 6.2.4. Métier repère : Maintenance – Entretien

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION et expérience	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Maître de port adjoint (1er et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la maintenance et de l'entretien</b> Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien des installations et équipements portuaires Programmation des travaux : définition des besoins, établissement de devis, suivi des travaux Protection de l'environnement du port Participation à l'amélioration des règles de sécurité Relation avec les clients du port pour tous problèmes liés à la circulation sur les terre-pleins, à l'amarrage des bateaux, à la fourniture d'eau potable et d'électricité	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance de la météo Connaissances techniques dans les domaines du bâtiment, des infrastructures portuaires, des réseaux électriques et d'eau Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

### 6.2.5. Métier repère : Manutention

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION et expérience	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Maître de port adjoint (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la manutention</b> Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des opérations de manutentions Validation quotidienne des plannings de manutention Organisation de l'occupation des zones de stationnement à terre des bateaux, des remorques, des camions de transport, des bers Maintenance de tous les équipements techniques nécessaires à la manutention et contrôle de la sécurité Participation à l'amélioration des règles de sécurité Gestion administrative du service Relation avec les professionnels du nautisme et les plaisanciers	CQP Niveau III Ou expérience équivalente Habilitation électrique CACES Autorisation de conduite TOIC/TOEFL	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissances techniques dans les domaines des engins de manutentions Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

### 6.2.6. Métier repère : Informatique – Communication – Animation

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Responsable informatique, communication, animation</b> Montage, installation et mise en service des nouveaux matériels informatiques Formation des utilisateurs Intervention en assistance et réparation Ordonnancement du déroulement des travaux Réalisation des archivages et sauvegarde des données Suivi et mise à jour de l'information technique et proposition des solutions d'amélioration Soutien technique au service commercial Suivi de l'état des stocks de matériel informatique Actions de communication, préparation des maquettes des brochures, suivi de l'édition et diffusion Établissement du programme annuel d'animations du port Organisations de manifestations : évaluation des besoins techniques et humains pour l'organisation des manifestations, coordination des moyens techniques et humains mobilisés, suivi de la couverture presse des manifestations Relation avec les services municipaux, l'Office de tourisme, relations avec la presse, relations avec les prestataires du nautisme	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance dans les domaines de la communication, des réseaux sociaux, de l'événementiel Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins Maîtriser l'expression écrite et orale	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

### 6.2.7. Métier repère : Sécurité – Environnement

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Responsable sécurité environnement</b> Vérification des moyens employés et adéquation avec les normes en vigueur Réalisation des audits internes et mise en évidence des anomalies et des points forts Élaboration des recommandations Conception et montage de projets ou de programmes en environnement Information sur les outils environnementaux disponibles Représentation de la politique environnementale de la structure Veille réglementaire Mise en place et suivi des certifications et labels environnementaux	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des techniques d'audit Techniques de management de projet Bonne connaissance de l'ensemble des métiers et des infrastructures Connaissance de l'ensemble des thématiques environnementales Savoir transmettre et expliquer Capacités rédactionnelles	Agir avec tact Trouver des solutions et réduire les risques Autonomie Écoute Esprit d'analyse et de synthèse Sens critique	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

### 6.3. Cadres

#### 6.3.1. Maître de port principal/Chef de service/Directeur technique, administratif ou financier

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<b>Maître de port principal, chef de services ou directeur technique, administratif ou financier</b> Coordination de l'activité et de la qualité du service Suivi de la bonne marche de l'exploitation Management opérationnel de l'équipe Animation- coordination et contrôle du travail Établissement et validation des plannings Repérage et règlement des conflits Reconnaissance – mobilisation et valorisation du travail des collaborateurs Suivi du temps de travail des salariés Relation clientèle et relations publiques Gestion de la relation clientèle Gestion de la relation avec les fournisseurs Gestion de la relation avec les partenaires extérieurs Information/communication Rendre compte de l'activité Veiller à la diffusion de l'information aux salariés Projets/Travaux Appui de la direction dans la gestion et le suivi des projets d'exploitation, d'aménagement et de développement des infrastructures Organisation entretien et maintenance des installations Planification des programmes d'entretien des installations Optimisation des plans d'amarrage Montage des dossiers Définition des besoins techniques des cahiers des charges pour les marchés	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du milieu du nav-tisme, du langage marin, des ba-teaux Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usa-gers Connaissance des procédures ad-ministratives Connaissance en gestion, comp-tabilité et analyse financière Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en langue étrangère	Maîtriser les outils informatiques Manager une équipe Organiser son travail et celui de ses collaborateurs Élaborer des rapports et comptes rendus Contrôler l'exécution des lignes budgétaires Gérer les relations avec les parte-naires et prestataires Assurer le suivi réglementaire des infrastructures Participer au contrôle et à l'exécu-tion des travaux Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins	1 <sup>er</sup> éch. : 315-330 2 <sup>e</sup> : 335-350 3 <sup>e</sup> : 355-370 4 <sup>e</sup> : 375-390

### 6.3.2. Directeur de port

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<p><b>Directeur de port</b></p> <p>Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Il met en œuvre la stratégie définie par la direction générale, le conseil d'administration ou les élus. Sa responsabilité est opérationnelle et elle se situe au niveau de la coordination de toutes les activités du port. Il n'appartient pas à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi.</p> <p>Il est prévu pour le directeur de port de plaisir trois positions (I, II, III) possibles, qui sont définies à l'embauche en fonction des responsabilités qu'il devra assumer au sein du port, lesquelles seront fixées par le conseil d'administration, la Direction Générale ou les élus, et à un déroulement de carrière.</p>	<p>Niveau II ou I</p> <p>Ou expérience équivalente</p> <p>TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance du milieu du tourisme, du langage marin, des bateaux</p> <p>Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers</p> <p>Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports</p> <p>Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière</p> <p>Connaissance en management</p> <p>Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe</p> <p>Connaissance en langue étrangère</p>	<p>Maîtriser les outils informatiques</p> <p>Manager une équipe</p> <p>Organiser son travail et celui de ses collaborateurs</p> <p>Élaborer des rapports et comptes rendus</p> <p>Contrôler l'exécution des lignes budgétaires</p> <p>Gérer les relations avec les partenaires et prestataires</p> <p>Assurer le suivi réglementaire des infrastructures</p> <p>Participer au contrôle et à l'exécution des travaux</p> <p>Savoir-être rigoureux et autonome</p> <p>Être disponible</p> <p>Savoir prendre des initiatives</p> <p>Travailler en équipes</p> <p>Être apte à gérer des conflits</p> <p>Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> échelon : 425/455</p> <p>2<sup>e</sup> échelon : 465/495</p> <p>3<sup>e</sup> échelon : 535/565</p>

### 6.3.3. Directeur général de port

POSTE – ACTIVITÉS PRINCIPALES	DIPLOME	QUALIFICATION ET EXPÉRIENCE	SAVOIR-FAIRE	COEFFICIENT
<p><b>Directeur général</b></p> <p>Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle.</p> <p>Sa responsabilité se situe au niveau de la stratégie ou du développement d'un ou plusieurs sites portuaires... Il relève soit du Président du conseil d'administration, soit d'un conseil d'élus qui définit la ligne de politique générale de sa mission. Il peut appartenir à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi. Tout en restant salarié, il peut devenir mandataire social dans les conditions prévues par la loi. Le directeur général de port de plaisance est à un échelon Hors Cadre.</p> <p>Au-delà de 605, l'indice de la position Hors cadre est laissé à la libre négociation contractuelle entre les parties.</p>	<p>Niveau II ou I</p> <p>Ou expérience équivalente</p> <p>TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance du milieu du tourisme, du langage marin, des bateaux</p> <p>Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers</p> <p>Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports</p> <p>Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière</p> <p>Connaissance en management</p> <p>Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe</p> <p>Connaissance en langue étrangère</p>	<p>Maîtriser les outils informatiques</p> <p>Manager une équipe</p> <p>Organiser son travail et celui de ses collaborateurs</p> <p>Élaborer des rapports et comptes rendus</p> <p>Contrôler l'exécution des lignes budgétaires</p> <p>Gérer les relations avec les partenaires et prestataires</p> <p>Assurer le suivi réglementaire des infrastructures</p> <p>Participer au contrôle et à l'exécution des travaux</p> <p>Savoir-être rigoureux et autonome</p> <p>Être disponible</p> <p>Savoir prendre des initiatives</p> <p>Travailler en équipes</p> <p>Être apte à gérer des conflits</p> <p>Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins</p>	<p>Hors cadre</p> <p>605 et plus</p>



## **Article 7**

### *Délai de mise en œuvre de l'avenant*

Le présent avenant à la nomenclature relatif aux emplois, est applicable par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les entreprises ont 12 mois pour le mettre en application. Elles ont à leur disposition un guide d'application établi par la FFPP.

Le présent avenant sera applicable obligatoirement à toutes les entreprises à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Paris, le 18 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

AVENANT DU 16 OCTOBRE 2017  
RELATIF AUX CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1751098M  
IDCC : 2098

---

Entre  
ANCR  
FIGEC  
SIST  
CNET  
SNPA  
SORAP  
SP2C  
SYNAPHE

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
CSFV CFTC  
FEC FO  
F3C CFDT  
FSE CGT

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

**PRÉAMBULE**

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles, plus spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Dans un premier temps, lors de la CPNEFP du 13 septembre 2016, il a été décidé paritairement de reconduire ces contributions conventionnelles. Cette reconduction a été actée dans l'avenant du 6 octobre 2016.

Lors de la CPNEFP du 19 septembre 2017, il a été paritairement convenu de reconduire à nouveau ces contributions conventionnelles.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'entériner cette décision selon les dispositions ci-après.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle ;

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, ache-

minement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ;

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## Article 2

### *Participation au développement de la formation professionnelle continue*

#### Article 2.1

##### *Contribution légale à la formation professionnelle continue*

Les entreprises sont légalement tenues de verser tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une contribution pour le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de 1 à 9 salariés	ENTREPRISES de 10 à 49 salariés	ENTREPRISES de 50 à 299 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	--
<b>Total</b>	<b>0,55</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Des critères de prise en charge seront définis par les partenaires sociaux réunis en section professionnelle paritaire (SPP), à l'aide des informations techniques et financières fournies par l'OPCA désigné.

## Article 2.2

### *Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue*

Au regard des besoins de formation et de professionnalisation des salariés de la branche, dans le but d'assurer leur employabilité et de renforcer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de maintenir, à titre expérimental toujours, une contribution conventionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est de :

*(En pourcentage.)*

	ENTREPRISES de 1 à 9 salariés	ENTREPRISES de 10 à 49 salariés	ENTREPRISES de 50 à 299 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

La part conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises. Elle est gérée par la section professionnelle paritaire (SPP), conformément aux axes définis par la CPNEFP dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de favoriser l'utilisation de la part conventionnelle au maintien d'une politique active des entreprises dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supra légale, sera par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés notamment au travers du plan de formation.

Cette contribution conventionnelle ayant notamment pour objet le développement de la formation professionnelle continue au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la collecte de l'année 2018 (assise sur la masse salariale 2017).

Il est en outre expressément rappelé le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux des enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet d'une révision par les partenaires sociaux après analyse des bilans annuels présentés par l'OPCA désigné et de ses préconisations.

À défaut de révision possible des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

## Article 3

### *Répartition globale des fonds*

Les taux globaux de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

*(En pourcentage.)*

		ENTREPRISES de 1 à 9 salariés	ENTREPRISES de 10 à 49 salariés	ENTREPRISES de 50 à 299 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	–	0,15	0,20	0,20
	FPSP	–	0,15	0,20	0,20
	CPF	–	0,20	0,20	0,20
	Actions de pro- fessionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle		0,40	0,20	0,10	0,10
Total		0,95	1,20	1,10	1,10

#### **Article 4**

##### *Modalités de versement des fonds*

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle sont versés par les entreprises visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

#### **Article 5**

##### *Durée du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la collecte 2018, date après laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer.

Le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE et il en sera demandé l'extension aux services du ministre du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3245

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 NOVEMBRE 2017  
D'ALIMENTATION & TENDANCES À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1751101M  
IDCC : 1501

Paris, le 13 novembre 2017.

Madame, Monsieur,

Par arrêté ministériel du 3 octobre 2017, Alimentation et Tendances a été reconnue comme organisation professionnelle représentative dans le champ de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Par ce courrier nous déclarons adhérer à la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ de cette convention collective susvisée. Vous trouverez en pièces jointes copies de ces notifications.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*La présidente.*

Brochure n° 3059

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

**ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA VISITE MÉDICALE ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL**  
NOR : ASET1751103M  
IDCC : 478

Entre

ASF

D'une part, et

UNSA

FSPBA CGT

BANQUE CFTC

SNB CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi Travail du 8 août 2016, en réformant le suivi médical des salariés et la procédure liée à leur inaptitude, a souhaité redonner à la médecine du travail plus d'efficacité en concentrant les moyens médicaux sur les salariés les plus exposés aux risques. Tout en ancrant dans le code du travail le principe d'un suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés assuré par la médecine du travail, elle cible l'activité des services de santé au travail sur les salariés qui en ont le plus besoin.

Dans ce cadre, les articles 18 et 49 de la convention collective sont aménagés de la façon suivante en reprenant une partie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur de ce lourd dispositif afin d'informer au mieux l'ensemble des salariés et employeurs couverts par la convention collective.

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dispositions de l'article 18 du Livre I<sup>er</sup>, titre III, chapitre I<sup>er</sup>, section II, ainsi que les dispositions de l'article 49 du Livre I<sup>er</sup>, titre V, chapitre III, section II, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« TITRE III  
**CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

EMBAUCHE

Section II

*Visite médicale*

Article 18

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit...) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux seront remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

TITRE V  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

CHAPITRE III

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Section II

*Médecine du travail*

Article 49

En conformité avec la réglementation en vigueur relative à la médecine du travail, les employeurs doivent, soit créer un service médecine du travail d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale prévue à l'article 18 de la convention collective. Cette visite pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire est organisée par l'employeur selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Cas particuliers :

- tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

- toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail ;
- tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Les frais de déplacement correspondants sont payés par l'employeur. »

## **Article 2**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 6 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

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

---

ACCORD DU 5 JUILLET 2016  
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES ARTISTES INTERPRÈTES POUR L'UTILISATION  
DE LEURS PRESTATIONS DANS LES ÉMISSIONS DE TÉLÉVISION FOURNIES  
PAR ARTE FRANCE ET DIFFUSÉES SUR ARTE (ANNEXE IV)

NOR : ASET1750967M  
IDCC : 1734

---

Entre  
ARTE France  
  
D'une part, et  
SIA UNSA  
SNAPAC CFDT  
SFA CGT  
FC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Étant préalablement rappelé que :

ARTE France et les syndicats d'artistes interprètes ont conclu un accord particulier sur la rémunération due aux artistes interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions de télévision fournies par ARTE France et diffusées sur ARTE ayant pris effet le 29 mai 1992, modifié par avenant le 22 août 1997, accord annexé à la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992 (ci-après « La convention collective »).

La rémunération ainsi déterminée a pris en compte les spécificités d'ARTE en se fondant sur le système appliqué pour la rediffusion totale sur le territoire national français prévu à l'article 3 de l'annexe I de la convention collective précitée.

Depuis la signature de l'accord particulier d'ARTE France, de nouveaux accords sont successivement intervenus et ont modifié le mode de calcul des rémunérations pour rediffusion totale hertzienne sur le territoire national français défini à l'article 3 de l'annexe I à la convention collective :

- l'accord dit « Hadas Lebel » portant sur la rémunération des artistes interprètes en cas de rediffusion par les chaînes dites analogiques terrestres du 8 juin 2011,
- puis, du fait de l'arrêt de la diffusion analogique hertzienne terrestre, l'annexe 1.A de la convention collective dite « Accord sur la rémunération complémentaire versée aux artistes inter-

prêtes pour les rediffusions des émissions de télévision par les chaînes de la TNT gratuite » du 9 juin 2016 (ci-après « l'annexe 1.A ») venant se substituer audit accord « Hadas Lebel ».

En conséquence, les parties ont souhaité harmoniser les dispositions de l'accord particulier visé au paragraphe 1 de ce préambule dans les conditions suivantes :

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

### *Objet*

La rémunération due aux artistes interprètes pour l'utilisation de leur prestation dans les émissions de télévision relevant du champ d'application ci-après précisé et diffusées dans le programme ARTE est définie par les présentes dispositions spécifiques.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

2.1. Le présent accord est applicable en France ainsi qu'à l'étranger (sauf pour celles de ses clauses qui seraient incompatibles avec la réglementation ou les usages en vigueur dans le pays où l'émission est réalisée) aux artistes interprètes engagés pour des émissions entièrement financées par ARTE France et réalisées par elle ou pour son compte.

2.2. Le présent accord est applicable aux artistes interprètes engagés par une société française pour des émissions de télévision au financement desquelles ARTE France aura participé depuis sa création sous forme de production, coproduction, façonnage, ou pré-achat inclus dans le plan de financement.

2.3. En outre, le présent accord sera applicable aux acquisitions par ARTE France de droits de diffusion d'émissions de télévision produites à partir de 1988 et régies par la convention collective postérieurement ou indépendamment d'une participation au plan de financement.

## **Article 3**

### *Droits d'exploitation*

ARTE France pourra diffuser ou faire diffuser, via les services de la chaîne européenne ARTE, ces émissions incluant des prestations d'artistes interprètes en mode analogique et/ou numérique, en mode linéaire, en tous formats, en toutes versions, sur tout terminal de réception avec ou sans fil :

- sur le réseau hertzien terrestre en France et en Allemagne ;
- et par tous autres réseaux de communication électronique incluant les réseaux satellites, sur les territoires de l'empreinte satellite.

Une telle utilisation de ces émissions incluant des prestations d'artistes interprètes donne lieu au paiement d'un salaire complémentaire pour chaque artiste interprète concerné, et ce dans les conditions définies ci-après.

## **Article 4**

### *Rediffusion d'une émission*

*dans le cas visé aux articles 2.1 et 2.2 ci-dessus*

Dans le cas défini aux articles 2.1 et 2.2 ci-dessus, le salaire complémentaire versé, visé à l'article 3 ci-dessus, correspond au pourcentage du salaire initial calculé selon des principes définis à l'article 2.A.2.1 de l'annexe 1.A et en application des modalités de l'article 2.A.2.2 de l'annexe 1.A,

- à l'exception de l'article 2.A.2.1 c non applicable ;
- et à l'exception du taux déterminé en fonction de la part d'audience de la chaîne visé au 2<sup>e</sup> tiret de l'article 2.A.2.1 b, qui, pour ARTE France, est le taux spécifique suivant, calculé au regard de l'audience annuelle de la chaîne ARTE pour l'ensemble de l'année civile précédente, correspondant à la somme de sa part d'audience annuelle en France (référence Médiamétrie sur la population « individus 4 ans et plus ») et de sa part d'audience annuelle en Allemagne (référence GFK) :

(En pourcentage.)

AUDIENCE ANNUELLE CUMULÉE	TAUX
Inférieure à 2,5 %	25
Comprise entre 2,5 % et 5 %	35
Comprise entre 5 % et 7,5 %	60
Au-delà de 7,5 %	100

#### **Article 4 bis**

##### *Rediffusions partielles et cas particulier du générique*

4 bis.1. Les dispositions de l'article 2.B.1 de l'annexe 1.A relatives aux rediffusions partielles sont applicables. Ainsi, en cas de nouvelle utilisation partielle d'une émission, seuls les artistes interprètes participant à la partie rediffusée bénéficient d'un salaire complémentaire constitué du pourcentage prévu à l'article 4 et réduit proportionnellement à la durée de l'émission d'origine. Toutefois, dans le cas où la partie d'émission réutilisée comporte la totalité du rôle d'un artiste interprète, le salaire complémentaire est calculé sur la totalité du pourcentage précisé à l'article 4.

4 bis.2. Les dispositions de l'article 2.C de l'annexe 1.A relatives au cas particulier du générique sont applicables.

#### **Article 5**

##### *Acquisition de droits en vue d'une rediffusion dans le cas visé à l'article 2.3 ci-dessus*

Dans le cas défini à l'article 2.3 ci-dessus, le salaire complémentaire visé à l'article 3 ci-dessus est celui défini par les dispositions de l'article 3.A ou 3.B de l'annexe 1.A selon la part d'audience de la chaîne ARTE déterminée comme indiqué à l'article 4 ci-dessus.

#### **Article 6**

##### *Modalités de rémunération*

6.1. Le paiement des salaires complémentaires prévus au présent accord est effectué par ARTE France – sauf disposition contraire pour l'article 5 ci-dessus prévue à l'annexe 1.A, après l'utilisation de leur prestation concernée.

6.2. Le salaire pris en compte pour le calcul des salaires complémentaires prévus au présent accord est réévalué, selon les dispositions de la convention collective, au moment de l'utilisation de leur prestation.

#### **Article 7**

##### *Utilisation de la version télévisuelle d'une « production mixte »*

7.1. Par production mixte, il convient d'entendre pour l'application des dispositions du présent accord, la production d'une œuvre cinématographique donnant lieu conjointement à l'élaboration d'une version télévisuelle ayant fait l'objet d'un engagement hors du cadre de la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision.

7.2. En cas d'utilisation de la version télévisuelle d'une production mixte, les artistes interprètes dont la prestation est ainsi utilisée perçoivent un salaire complémentaire correspondant, selon le cas, au pourcentage du cachet initial tel que défini à l'article 4 et le cas échéant de l'article 5 du présent accord.



7.3. Toutefois, il est précisé que l'assiette de calcul sera déterminée en appliquant au cachet initial perçu par chaque artiste concerné, un taux fixé à 20 %. L'assiette de calcul ne pourra cependant être inférieure, par journée d'engagement, au prix minimum de journée ni excéder cinq fois ce prix.

## **Article 8**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord vient se substituer de plein droit à l'accord particulier ayant pris effet le 29 mai 1992 et est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 dans les conditions définies aux alinéas 2 et 3 de l'article 1.4 du titre I de la convention collective, renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une des parties signataires sous forme recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant son échéance.

Il s'appliquera à toute multidiffusion/tout premier lot de multidiffusions débutant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, quelle que soit la date de signature du contrat des artistes interprètes ou la date de réalisation de l'émission, ainsi qu'à toute rediffusion d'une émission acquise au cours de la période de validité du présent accord.

Fait à Paris, le 5 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/50

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) :</b> avenant n° 70 du 9 janvier 2017 portant modification à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » ..... 135	135
<b>Entreprises du paysage :</b> avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC ..... 137	137
<b>Entreprises du paysage :</b> avenant n° 19 du 24 mai 2017 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire..... 161	161
<b>Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 3 du 22 mars 2017 à l'accord du 3 décembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé..... 164	164
<b>Protection sociale complémentaire (Gers [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 4 du 31 janvier 2017 à l'accord du 17 septembre 2009 relatif aux frais de santé..... 170	170

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

---

AVENANT N° 70 DU 19 JANVIER 2017  
PORTANT MODIFICATION À L'ARTICLE 13 « TRAVAIL D'UN JOUR FÉRIÉ  
OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE »  
DE L'ANNEXE « CAVALIERS D'ENTRAÎNEMENT »

NOR : AGRS1797219M  
IDCC : 7014

---

Entre

Association des entraîneurs de galop

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines figurant à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire » de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » sont les suivants :

**« A – Jour de repos hebdomadaire**

Lorsque son horaire de travail l'appelle à prendre son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, les heures de travail qu'il effectue le dimanche sont majorées de 85 % en sus du salaire mensuel normal, si le cavalier d'entraînement fait son horaire normal de travail.

Lorsque en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 100 %.

**B. – Jours fériés**

Lorsque en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement pendant un jour férié qui aurait dû être son jour de repos hebdomadaire, il

perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Lorsque ce jour férié tombe un jour autre que celui du repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées ce jour-là sont majorées de 100 % en sus du salaire mensuel normal.

Dans les deux cas prévus au paragraphe B ci-dessus, les heures travaillées peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants. »

### **Article 2**

La date d'application des nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 3 DU 24 MAI 2017  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ  
ET RETRAITE POUR LES SALARIÉS RELEVANT DE L'AGIRC

NOR : AGRS1797220M  
IDCC : 7018

Entre  
UNEP

D'une part, et

FGA CFDT  
FNAF CGT  
FGTA FO  
CFTC-Agri  
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant annule et remplace les dispositions prévues par l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et ses annexes I, II et III.

Les nouvelles dispositions de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et de ses annexes sont les suivantes :

« Préambule

La clause de désignation prévue à l'article 3 de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 arrivant à terme le 31 décembre 2017, la FGA CFDT, la FNAF CGT, la FGTA FO, la CFTC-Agri, le SNCEA, CFE-CGC et l'UNEP, désignés dans l'accord "les partenaires sociaux" ont décidé de procéder au réexamen partiel de leur régime, s'agissant des garanties prévoyance et santé. Les dispositions du titre V relatives à la retraite supplémentaire demeurent inchangées.

Cette révision s'inscrit dans le cadre de l'évolution du contexte législatif et réglementaire, notamment au regard des nouvelles dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale issues de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application professionnel et territorial*

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous.

#### Article 2

##### *Salariés bénéficiaires*

Le régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature du contrat de travail aux :

- techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage et relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe I.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus du secteur du paysage.

#### Article 3

##### *Recommandation*

#### Article 3.1

##### *Organismes recommandés*

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de bénéficier de tarifications avantageuses et pérennes, il a été décidé de procéder, après une mise en concurrence respectant les exigences des articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à la recommandation des organismes assureurs suivants :

- la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris et régie par les dispositions du code de la sécurité sociale pour l'ensemble des garanties frais de santé et prévoyance à l'exception de la garantie rente de conjoint ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, sise 17, rue de Marignan, 75008 Paris et régie par les dispositions du code de la sécurité sociale pour la garantie rente de conjoint. L'OCIRP assure la rente de conjoint et délègue la gestion de cette garantie à la CPCEA.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du présent accord. Pour ce faire, elles ont la faculté de s'assurer, dans le cadre du régime unique et indissociable, auprès des organismes recommandés afin de satisfaire à leurs obligations conventionnelles ou auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord au titre du régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé. Les organismes assureurs recommandés sont tenus d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées aux articles 27 et 28 en offrant les garanties fixées dans le présent accord.



Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes recommandés présenteront à la commission paritaire de suivi, les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### Article 3.2

#### *Réexamen de la recommandation*

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le réexamen du présent accord, qui se fera au moins 18 mois avant la fin de chaque période quinquennale, portera notamment par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

En cas de non-reconduction de la recommandation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a adhéré à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service (rente éducation, rente de conjoint, rente d'orphelin, indemnités journalières complémentaires, pension d'invalidité complémentaire) et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

### Article 3.3

#### *Convention d'assurance et de gestion*

Les modalités de mise en œuvre des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion signée entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux.

### Article 4

#### *Degré élevé de solidarité*

En application des articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de prestations revêtant un degré élevé de solidarité. Ces actions pourront prendre la forme de :

- droits non contributifs ;
- d'actions de prévention ;
- de prestations d'action sociale.

La commission paritaire de branche définit annuellement les actions de solidarité prioritaires au niveau de la branche qui seront communiquées aux entreprises de la branche par tout moyen approprié.

Ces prestations sont financées par une quote-part de 2 % de la cotisation afférente aux garanties santé et prévoyance alimentant un fonds de solidarité dont la gestion est confiée à la CPCEA.

Un règlement précise autant que de besoin les modalités de fonctionnement du fonds de solidarité et les modalités d'octroi des prestations de solidarité au bénéfice des salariés des entreprises ayant participé à son financement.

En tout état de cause, les entreprises devront faire bénéficier leurs salariés des actions de solidarité prioritairement définies par la commission paritaire de branche via l'organisme auprès duquel elles se sont acquittées de leur financement.

## TITRE II

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX GARANTIES

#### Article 5

##### *Étendue des garanties*

#### Article 5.1

##### *Prise d'effet des garanties*

L'ensemble des garanties du présent régime prend effet immédiatement, sans délai de carence ou d'ancienneté pour tous les salariés bénéficiaires.

#### Article 5.2

##### *Dispositions générales*

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié, des dispositions spécifiques sont prévues.

Ainsi, le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au titre III et titre IV du présent accord est maintenu sans contrepartie de cotisations, pendant la période de suspension du contrat de travail, aux salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Le salarié et son employeur sont exonérés de toute cotisation de santé et de prévoyance dès le mois civil suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail et pour tout mois civil entier d'arrêt.

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...) peuvent demander le maintien de la garantie frais de santé visée au titre IV, moyennant le versement complet des parts patronales et salariales de la cotisation correspondante. Les cotisations sont appelées directement par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

#### Article 5.3

##### *Cessation des garanties*

Sous réserve des dispositions légales relatives à la portabilité reprises à l'article 49 *bis* du chapitre XIII "Clauses communes" de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- du maintien des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

#### Article 6

##### *Ayants droit*

#### Article 6.1

##### *Définition du "conjoint" du salarié*

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre, la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515.8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la)

salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

## Article 6.2

### *Définition des enfants à charge du salarié*

Pour les garanties de prévoyance et frais de santé, à l'exception de la garantie rente de conjoint prévue à l'article 12, les enfants à charge sont définis comme suit :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans, et s'ils travaillent que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 12 du présent accord, les enfants à charge sont définis de la manière suivante :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans ;
- être âgé de moins de 26 ans s'il poursuit des études dans un établissement 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), s'il est apprentissage, s'il poursuit une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, s'il est inscrit auprès de Pôle emploi préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ou s'il est employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- sans limitation de durée, en cas d'invalidité équivalente à la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie constatée avant le 26<sup>e</sup> anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

## Article 7

### *Cas d'exclusion*

## Article 7.1

### *Garanties de prévoyance*

Les garanties de prévoyance du titre III, à l'exception de la rente de conjoint prévue à l'article 12, ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel, ou rixe sauf légitime défense ;

- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 12 du présent accord, les cas d'exclusion sont les suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

## Article 7.2

### *Frais de santé*

La garantie frais de santé du titre IV n'est pas accordée dans les cas suivants :

- les frais de santé ont été engagés au titre d'actes exécutés avant la date d'entrée en vigueur de l'accord ou après la cessation de la garantie ;
- les frais de santé résultent d'actes qui, bien qu'inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf exceptions prévues aux tableaux de garanties figurant en annexe.

## Article 8

### *Définition du salaire de référence*

## Article 8.1

### *Salaire de référence*

### Article 8.1.1

#### *Salaire de référence pour les garanties capital décès rente de conjoint et incapacité permanente*

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties de prévoyance (hors incapacité temporaire) est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement.

Lorsque le salarié a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du salarié est inférieure à 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

### Article 8.1.2

#### *Salaire de référence pour la garantie incapacité temporaire*

Concernant la garantie incapacité temporaire, le salaire de référence correspond à la 90<sup>e</sup> partie du salaire brut habituel ayant donné lieu à cotisations perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail. Il est augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13<sup>e</sup> mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

### TITRE III

#### GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- capital décès ;
- rente éducation ;
- indemnité frais d'obsèques ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire et incapacité permanente de travail.

##### Article 9

##### *Capital décès*

##### Article 9.1

##### *Montant du capital décès*

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital (de base) égal à :

- 110 % du salaire annuel de référence tel que visé à l'article 8.1.1.

Ce capital est majoré de 50 % du salaire annuel de référence par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'article 6.2.

Le capital décès, y compris les éventuelles majorations pour enfant à charge, est majoré de 50 % si le décès est survenu dans les 6 mois suite à un accident corporel (accident de la vie privée ou accident de travail) dûment constaté sans que le salarié ait, depuis la date de l'accident, repris une activité professionnelle.

##### Article 9.2

##### *Bénéficiaires du capital décès*

Le capital décès (hors majorations pour enfants à charge) est dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ou assimilé tel que visé à l'article 6.1 ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants directs survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits-enfants vivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres héritiers selon l'ordre successoral tel défini aux articles 734 à 755 du code civil, par parts égales entre eux.

Le salarié a la possibilité, à tout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s), personne physique, qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

Les majorations pour enfants à charge sont versées aux enfants les ayants générées ou à leur représentant légal.

##### Article 9.3

##### *Invalidité absolue et définitive*

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la MSA), l'intéressé ou son représentant légal peut demander, après constatation médicale fournie à l'organisme assureur, le versement par anticipation du capital décès (y compris majoration pour décès accidentel), hors majoration pour enfants à charge.

Aussi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital. Toutefois, les majorations pour enfants à charge seront, le cas échéant, versées aux enfants à charge du salarié au jour de son décès.

## Article 10

### *Rente d'éducation*

En cas de décès du salarié en activité, ou dans l'une des situations de maintien des garanties prévoyance visée aux articles 5.2 et 5.3, une rente d'éducation sera versée au bénéfice de ses enfants à charge tels que visés à l'article 6.2 du présent accord.

Cette rente éducation est fixée sur un montant annuel calculé forfaitairement sur 5 000 points.

À titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1<sup>er</sup> janvier 2017 est de 0,2944 € ;

La valeur du point est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable par les partenaires sociaux.

## Article 11

### *Indemnité frais d'obsèques*

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 6, il est versé une indemnité au salarié ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limitée à 100 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles en vigueur au jour du décès.

## Article 12

### *Rente de conjoint*

#### Article 12.1

##### *Rente de conjoint viagère*

Au décès du salarié, il est versé au conjoint, tel que défini à l'article 6.1, une rente de conjoint viagère.

Cette rente correspond à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8.1.1.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6.2.

#### Article 12.2

##### *Rente de conjoint temporaire*

Si le conjoint tel que défini à l'article 6.1 ne peut, au décès du salarié, bénéficier immédiatement et à taux plein de la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC), il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Elle correspond à 5 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8.1.1.

Elle est versée au bénéficiaire jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

La rente de conjoint est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6.2.

### Article 12.3

#### *Rente d'orphelin*

En cas de décès du salarié, une rente d'orphelin est attribuée aux enfants orphelins de père et de mère.

Elle est égale à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8.1.1.

Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que visé à l'article 6.2 du présent accord et, en tout état de cause, sans conditions, jusqu'à l'âge de 21 ans.

### Article 12.4

#### *Capital décès de substitution*

En cas de décès du salarié n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint, un capital est versé aux personnes désignées par celui-ci.

Ce capital décès est égal à 50 % du salaire de référence tel que visé à l'article 8.1.1 du présent accord.

Dans le cas où plusieurs personnes sont désignées, le capital décès de substitution est attribué par parts égales entre eux. À défaut de désignation, le capital est dévolu dans l'ordre suivant par parts égales entre eux :

- aux enfants du salarié ;
- à défaut dans l'ordre, aux parents, frères et sœurs ;
- à défaut aux héritiers.

### Article 13

#### *Incapacité temporaire de travail*

#### Article 13.1

Incapacité temporaire de travail lorsque l'employeur n'a pas souscrit de contrat "garantie de maintien de salaire" auprès d'un organisme assureur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail, il est attribué le versement d'indemnités journalières en complément de celles servies par les assurances sociales agricoles.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans tous les cas par l'organisme assureur y compris lorsqu'elles sont servies en application de l'article L. 1226-1 du code du travail :

- dès le 21<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (en cas d'arrêts successifs lorsque le premier arrêt est supérieur à 20 jours, il n'y a pas de décompte d'une nouvelle période de franchise si le nouvel arrêt se produit dans les 180 jours) ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à :

- 25 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 70 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TC).

Le montant de l'indemnisation est porté à 90 % du salaire brut au profit des salariés pour lesquels l'employeur a l'obligation de compléter la rémunération en vertu de l'article L. 1226-1 du code du travail et ce, pour une durée d'indemnisation variant dans les conditions des articles D. 1226-1 1<sup>o</sup> et D. 1226-2 du même code et dans le respect des délais de franchise mentionnés ci-dessus.

Le total des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur et des prestations des assurances sociales agricoles ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.



Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui visé à l'article 8.1.2 du présent accord.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que les indemnités journalières du régime de base sont servies au salarié.

Leur montant est réduit dans les mêmes proportions que celui des indemnités journalières servies par les assurances sociales agricoles.

#### Article 13.2

Incapacité temporaire de travail lorsque l'employeur a souscrit un contrat "garantie de maintien de salaire" auprès d'un organisme assureur.

Lorsque l'employeur a souscrit auprès de l'organisme assureur un contrat "garantie de maintien de salaire" en vue de répondre à ses obligations légales et conventionnelles de maintien de salaire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de l'un de ses salariés et que les conditions de ce maintien obligatoire sont remplies, la garantie incapacité temporaire de travail telle que visée ci-dessus à l'article 13.1 prend la forme d'une garantie relais.

Les indemnités journalières complémentaires sont alors versées à l'expiration de la période d'indemnisation obligatoire telle que prévue par la "garantie maintien de salaire".

Le montant des indemnités journalières complémentaires versées en relais, la détermination du salaire de référence et les modalités de versement sont ceux prévus à l'article 13.1.

Dans l'hypothèse où les conditions légales et conventionnelles du maintien de salaires ne sont pas réunies, l'organisme assureur intervient à compter du 21<sup>e</sup> jour dans les conditions prévues à l'article 13.1.

#### Article 14

##### *Incapacité permanente*

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre des assurances sociales agricoles pour les catégories 1,2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

Le montant de la pension complémentaire versée est au maximum égal à :

- 35 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 85 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TC).

Pour l'invalidité catégorie 1, la pension versée est égale à 60 % de la prestation qui aurait été versée en cas d'invalidité catégorie 2.

En cas de changement de niveau de classification professionnelle, l'augmentation de salaire liée à ce changement n'est pas prise en compte dans le plafonnement de la garantie, tel que prévu ci-dessous.

Le total de la pension complémentaire, des prestations de base servies par les assurances sociales agricoles et des éventuelles fractions de salaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

La majoration pour tierce personne versée par la MSA au salarié indemnisé n'est pas prise en compte pour l'application de la règle de cumul visée ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de la pension est celui visé à l'article 8.1.1 du présent accord.

#### Article 15

##### *Revalorisation des prestations*

À la fin de chaque année civile, le conseil d'administration de l'organisme assureur fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

## TITRE IV

### GARANTIES DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

#### Article 16

##### *Garantie frais de santé*

Les salariés visés par l'article 2 bénéficient d'une garantie frais de santé de type uniforme, à adhésion obligatoire, en complément des prestations versées par les assurances sociales agricoles.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables" tel que défini par la législation actuellement en vigueur et à venir.

#### Article 16.1

##### *Montant*

Le montant des prestations est présenté dans les tableaux de garanties annexés au présent accord.

Les entreprises s'engagent à respecter les montants des prestations ainsi définies, ligne par ligne, de chaque poste des tableaux de garanties.

Les prestations doivent ainsi être au moins aussi favorables que celles mises en place au titre du présent accord.

En tout état de cause, le total des indemnités perçues au titre des prestations légales et de celles versées par l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés.

Si les frais sont pris en charge par le régime social de base, la garantie frais de santé s'exerce en France et dans le monde entier.

#### Article 16.2

##### *Dispenses d'affiliation*

Par dérogation à l'article 2 prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés concernés par le présent accord, et sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, il est prévu des cas de dispense d'affiliation pour la garantie frais de santé.

Les salariés à temps partiel et les apprentis peuvent demander à être exclus de la garantie frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime de prévoyance nationale, dès lors que leur cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> mois au cours duquel le salarié a été embauché.

Si la cotisation vient à représenter moins de 10 % de la rémunération brute du salarié de façon pérenne (au moins 6 mois consécutifs), il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé.

Dans le cas de salariés ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, il est admis que le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur désigné.

Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié a acquis le plus d'ancienneté, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédent la mise en œuvre de la dispense d'affiliation (ex : 8 mars pour une dispense au 1<sup>er</sup> avril).

Le salarié doit produire chaque année à l'employeur auprès duquel il bénéficie d'une dispense d'affiliation tous documents justifiant de la couverture frais de santé souscrite chez son autre employeur.

Pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini à l'article 6.1, soit affilié en tant que salarié, et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédent la mise en œuvre de la dispense d'affiliation. Il est précisé que la cotisation sera appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

#### Article 17

##### *Maintien individuel de la garantie frais de santé*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989, modifiée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, bénéficieront d'une proposition de maintien de garantie parvenue dans les 2 mois qui suivent la date de cessation du contrat de travail, la date de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité des droits ou le décès du salarié :

- les anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité temporaire ou permanente de travail servies par l'organisme assureur, retraités ou licenciés bénéficiant d'un revenu de remplacement, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou l'expiration de la période de portabilité ;
- les ayants droit d'un salarié décédé, bénéficiaires du présent régime, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Ce maintien sera possible sans questionnaire médical ni période de carence moyennant le paiement d'une cotisation individuelle volontaire à la charge exclusive de l'ancien salarié ou de l'ayant droit.

Ce maintien de la garantie frais de santé sera organisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La cotisation sera appelée par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

#### TITRE V

##### **RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire par capitalisation en points relevant de la réglementation des régimes dits "branche 26".

#### Article 18

##### *Modalités d'attribution des points de retraite supplémentaire*

Les cotisations acquittées nettes de frais sont versées sur un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Pour l'attribution des points de retraite annuels, les cotisations afférentes à un exercice sont, pour chaque salarié, divisées par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice.

Le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule :

$$P = C/S.$$

Dans laquelle :

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé ;

C : les cotisations afférentes à cet exercice ;

S : la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Le salaire de référence est fixé annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salaire de référence a été fixé à 7,0681 €.

Les exercices courent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, si l'allocation de retraite prend effet avant la fixation par le conseil d'administration du salaire de référence, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

## Article 19

### *Calcul de la rente*

Le montant annuel de l'allocation de retraite est calculé sur la base du nombre de points inscrits au compte du retraité, multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante et par un coefficient actuariel prenant en compte notamment, l'âge de la liquidation, et les tables de mortalité en vigueur à cette date.

Ce coefficient est fixé par l'organisme assureur après information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi.

La valeur du point de retraite est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur, dans les mêmes conditions que celles requises à l'article 18, pour la détermination du salaire de référence. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la valeur du point est de 0,3322 €.

Le montant annuel de l'allocation de retraite s'exprime par la formule :

$$R = V \times P \times \text{Coef.}$$

Dans laquelle :

R : représente l'allocation de retraite du salarié ;

V : la valeur du point retraite définie ;

P : le total des points de retraite acquis par le retraité ;

Coef. : le coefficient actuariel dépendant de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

## Article 20

### *Information des salariés bénéficiaires*

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci et des simulations y afférant.

## Article 21

### *Modalités de liquidation*

#### Article 21.1

##### *Conditions de liquidation*

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

## Article 21.2

### *Liquidation et modalités de paiement*

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées mensuellement à terme échu et dues le premier jour du mois civil.

## Article 22

### *Réversion*

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

### Article 22.1

#### *Droit du conjoint survivant*

##### Montant de la réversion

Lorsqu'un retraité décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60 % des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

##### Âge de la réversion

L'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

##### Service de l'allocation de réversion

Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

### Article 22.2

#### *Droits des conjoints divorcés non remariés*

Ces dispositions suivent les dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale.

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un retraité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

## Article 23

### *Versement exceptionnel sous forme de capital*

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coef.} \times \text{Coef. multiplicateur}$$

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital ;

P : le nombre de points acquis par le salarié ;

Coef. : le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé ;

Coef. : multiplicateur : le coefficient issu des tables de mortalité ;

V : la valeur du point retraite défini à l'article 19.

## Article 24

### *Maintien des droits acquis*

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent régime, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment, en particulier pour la revalorisation annuelle du point.

## TITRE VI

### **TAUX DE COTISATIONS ET RÉPARTITIONS**

## Article 25

### *Assiette*

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2 du présent accord, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

## Article 26

### *Versement des cotisations*

Les cotisations définies ci-dessous sont versées à l'organisme assureur pour mettre en œuvre les garanties du présent régime.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

## Article 27

### *Garanties de prévoyance*

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- et 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire, la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C. La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

La ventilation des taux de cotisations contractuels par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord.

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2018, le taux d'appel est fixé à 100 %.

Dans l'hypothèse où un contrat "garantie maintien de salaire" serait souscrit par l'employeur, la cotisation correspondant à l'obligation de mensualisation sera celle du contrat souscrit.

## Article 28

### *Garantie frais de santé*

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à :

- 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2018, le taux d'appel est fixé à 100 % ;

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent accord et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

## Article 29

### *Retraite supplémentaire*

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient des dispositions visées par les articles 15 des dispositions particulières des TAM et cadres de la convention collective nationale du secteur du paysage du 10 octobre 2008.

## Article 30

### *Action sociale*

Les ressortissants du régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur.



## Article 31

### *Commission paritaire de suivi*

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant l'UNEP désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés signataire.

La faculté est offerte aux partenaires sociaux de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de 2 ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur désigné.

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins une ou deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'Assemblée générale de l'organisme assureur recommandé. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux partenaires sociaux de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

## Article 32

### *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 12 mois.

## Annexe I

### Taux contractuels et ventilation des cotisations (en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018)

*(En pourcentage.)*

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB - TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	1,01	–	1,01	0,495	0,495	0,99
Capital décès	0,31	–	0,31	0,155	0,155	0,31
Indemnité frais d'obsèques	0,02	–	0,02	–	–	–
Rente éducation	0,07		0,07	0,035	0,035	0,07
Rente de conjoint	0,61	–	0,61	0,305	0,305	0,61

<b>Incapacité temporaire</b>	0,35	0,29	0,64	0,56	0,81	1,37
Mensualisation	0,35	–	0,35	0,56	–	0,56
Relais mensualisation		0,29	0,29	–	0,81	0,81
<b>Incapacité permanente</b>	0,41	–	0,41	0,595	0,345	0,94
Incapacité permanente privée	0,36	–	0,36	0,495	0,345	0,84
Incapacité permanente professionnelle	0,05	–	0,05	0,10	–	0,10
Total prévoyance	1,77	0,29	2,06	1,65	1,65	3,30
(Soit en répartition employeur salarié)	85,92	14,08	100	50,00	50,00	100
<b>Frais de santé</b>						
Assiette salaire (avec cotisation minimum 1,89 % PMSS)	1,305	1,305	2,61	–	–	–
Assiette plafond sécurité sociale	0,63	0,63	1,26	–	–	–
<b>Frais de santé Régime local Alsace-Moselle</b>						
Assiette salaire (avec cot mini 1,23 % PMSS)	0,85	0,85	1,70	–	–	–
Assiette plafond sécurité sociale	0,57	0,57	1,14	–	–	–

## Annexe II

### Tableaux des garanties santé

Les prestations figurant aux tableaux respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, elles ne prennent pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Elles répondent également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur ou du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DTPM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (contrat d'accès aux soins [CAS] ou option pratique tarifaire maîtrisée [OPTAM/OPTAM-CO]).

Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base de sécurité sociale font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur. Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
<b>Frais médicaux</b>		
• Honoraires médecins <sup>(1)</sup>	70%BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Auxiliaires médicaux	60% BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	de 60% à 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Radiologie, actes techniques	70% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Actes de prévention <sup>(4)</sup>	35% à 70% BR	100% FR
<b>Pharmacie</b>		
• Pharmacie remboursée par le Régime de base	15% à 65% BR	TM
<b>Optique</b>		
<b>Equipelement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à un an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables.</b>		
• Monture	60% BR	150€
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	60% BR	140€
BR = 3,66 €	60% BR	160€
Autres BR	60% BR	220€
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	60% BR	290€
BR = 10,37 €	60% BR	300€
Autres BR	60% BR	350€
<b>Equipelement enfant : 2 verres + monture par bénéficiaire, renouvelable tous les ans à compter de la date d'acquisition</b>		
• Monture	60% BR	131€
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	60% BR	130€
BR = 14,94 €	60% BR	150€
Autres BR	60% BR	220€
<b>Divers</b>		
• Lentilles remboursées	60% BR	390% BR + 340€/an/bénéficiaire

• Lentilles non remboursées		290€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		500€/œil /an/bénéficiaire
<b>Dentaire</b>		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	70% BR	100% FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implanto-portées	70% BR	410 % BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de	100% BR	300% BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base		400 €/an/bénéficiaire
• Implantologie/parodontologie <sup>(5)</sup>		200 €/an/bénéficiaire
<b>Appareillage</b>		
• Gros et petit appareillage, orthopédie,	60% ou 100% BR	TM + 200 % BR
• Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	390 % BR + 400€/an/bénéficiaire
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base		385€/an/bénéficiaire
• Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale, conventionnée</b>		
• Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire <sup>(6)</sup>		100%FR
• Frais d'accompagnant (enfant moins de 16 ans) limités à 60 jours/an/bénéficiaire		40 €/jour
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
<b>Maternité conventionnée<sup>(7)</sup></b>		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		1000 € / maternité 100% BR
• Chambre particulière		100% FR
• Prime de naissance : maternité ou adoption		210€/enfant pour les 2 premiers et 310€ à partir du 3 <sup>ème</sup>
<b>Psychiatrie conventionnée</b>		
• Frais de soins et de séjour	100% ou 80% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR

Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Chambre particulière		1000 €/an/bénéficiaire
• Forfait hospitalier journalier		100% FR
<b>Cures thermales</b>		
• Honoraires de surveillance médicale	70% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Frais de soins et séjour	65% BR	TM+195€/an/bénéficiaire
<b>Divers</b>		
• Transport pris en charge par le régime de	65% BR	TM + 100% BR
• Forfait actes lourds <sup>(8)</sup>		100% FR

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

Nature des risques	Remboursements du régime obligatoire	Remboursements complémentaires
<b>Frais médicaux</b>		
• Honoraires médecin <sup>(1)</sup>	90 % BR	10% BR
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Auxiliaires médicaux <sup>(3)</sup>	90 % BR	100% FR
• Analyses, examens de laboratoires	90 % ou 100% BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Radiologie, actes techniques	90 % BR	TM
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
• Actes de prévention <sup>(4)</sup>	90 % BR	100% FR
<b>Pharmacie</b>		
• Pharmacie remboursée par le régime de base	15% à 90 % BR	TM
<b>Optique</b>		
<b>Equipelement adulte : 2 verres + monture par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à 1 an pour les personnes dont la vue évolue. Garanties conformes au décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables</b>		
• Monture	90% BR	<b>150€</b>
• Verre simple (par verre)		
BR = 2,29 €	90% BR	<b>140€</b>
BR = 3,66 €	90% BR	<b>160€</b>
Autres BR	90% BR	<b>220€</b>
• Verre progressif (par verre)		
BR = 7,32 €	90% BR	<b>290€</b>
BR = 10,37 €	90% BR	<b>300€</b>
Autres BR	90% BR	<b>350€</b>
<b>Equipelement enfant: 2 verres + monture par bénéficiaire, renouvelable tous les ans à compter de la date d'acquisition</b>		
• Monture	90% BR	<b>131€</b>
• Verre (par verre)		
BR = 12,04 €	90% BR	<b>130€</b>
BR = 14,94 €	90% BR	<b>150€</b>
Autres BR	90% BR	<b>220€</b>
<b>Divers</b>		
• Lentilles remboursées	90% BR	390%BR+
• Lentilles non remboursées		340€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réparatrice de l'œil		290€/an/bénéficiaire
		500€/œil/an/bénéficiaire
<b>Dentaire</b>		
• Soins et honoraires remboursés par le régime de base	90 % BR	100% FR
• Prothèses dentaires remboursées par le régime de base y compris couronnes implantoportées	90 % BR	390 % BR

<ul style="list-style-type: none"> <li>Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base</li> </ul>		215 €/an/bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Orthodontie remboursée par le régime de base</li> </ul>	100 % BR	300% BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Orthodontie non remboursée par le régime de base</li> </ul>		400 €/an/bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Implantologie/parodontologie<sup>(5)</sup></li> </ul>		200 €/an/bénéficiaire
<b>Appareillage</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gros et petit appareillage, orthopédie, prothèses sauf auditives</li> </ul>	90% ou 100 % BR	TM + 200 % BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prothèses auditives remboursées par le régime de base</li> </ul>	90 % BR	540 % BR + 400€/an/bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prothèses auditives non remboursées par le régime de base</li> </ul>		385€/an/bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournitures médicales, pansements</li> </ul>	90 % BR	100% FR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale, conventionnée</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais de soins et de séjour</li> </ul>	100% BR	-
Dépassement d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassement d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Chambre particulière (y.c. ambulatoire) limitée à 60j/an/bénéficiaire<sup>(6)</sup></li> </ul>		100%FR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais d'accompagnant (jusqu'aux 16 ans de l'enfant)</li> </ul>		40 €/jour
limités à 60 jours/an/bénéficiaire		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forfait hospitalier journalier</li> </ul>	100% FR	-
<b>Maternité conventionnée<sup>(7)</sup></b>		
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		1000 € / maternité
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Chambre particulière</li> </ul>		100% BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime de naissance : maternité ou adoption</li> </ul>		100% FR
		210€/enfant pour les 2 premiers et 310€ à partir du 3ème
<b>Psychiatrie conventionnée</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais de soins et de séjour</li> </ul>	90 % BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Chambre particulière</li> </ul>		1000€/an/bénéficiaire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forfait hospitalier journalier</li> </ul>	100% FR	-
<b>Cures thermales</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Honoraires de surveillance médicale</li> </ul>	90% BR	TM
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% FR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM <sup>(2)</sup>		100% BR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais de soins et séjour</li> </ul>	90% BR	TM + 195€/an/bénéficiaire



Divers		
• Transport pris en charge par le régime de base	100 % BR	-
• Forfait actes lourds <sup>(8)</sup>	100% FR	-

<sup>1)</sup> Conformément au Décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.

<sup>(2)</sup> Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L 871-1 du Code de la Sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-co). Pour les médecins non conventionnés, se référer aux remboursements des dépassements des médecins non adhérents aux DPTM, le remboursement sera calculé sur la base du tarif d'Autorité défini par l'Article L162-5-10 du code de la Sécurité sociale.

<sup>(3)</sup> Auxiliaires médicaux non conventionnés : 90% FR à 300% BR du secteur conventionné

<sup>(4)</sup> Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge). En cas de dépassements, se référer à la ligne dépassements médecins adhérents ou non aux DPTM.

<sup>(5)</sup> hors couronnes implanto-portées

<sup>(6)</sup> P Pour les établissements non conventionnés (y.c. ambulatoire) : 90% FR limité à 60/jour/an

<sup>(7)</sup> Le crédit de 1000€ ne peut être utilisé pour le remboursement complémentaire des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents aux DPTM. Prime de naissance : maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

<sup>(8)</sup> Forfait acte lourd : ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €. »

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit sa publication au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2018.

## Article 3

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 19 DU 24 MAI 2017  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ  
ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : AGRS1797221M  
IDCC : 7018

Entre  
UNEP

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

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

**PRÉAMBULE**

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale relatives à ce régime afin de les mettre à jour avec ce nouvel avenant.

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

*Modification des dispositions particulières propres aux techniciens  
et agents de maîtrise et aux cadres*

L'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise ainsi que celui applicable aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 13  
*Préambule*

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais

de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 24 mai 2017.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

## Taux de cotisations et répartitions

### 1. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par l'avenant n° 3 à l'accord collectif du 15 juin 2012, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100 %.

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

### 2. Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

- 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100 %.

- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

### 3. Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

À la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,44 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,04 % à la charge de l'employeur et 37,96 % à la charge du salarié (soit 10,20 % à la charge de l'employeur et 6,24 % à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit sa publication au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2018.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 24 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif départemental**  
**PROTECTION COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Creuse)**  
**(3 décembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 9 septembre 2010,  
*Journal officiel* du 17 décembre 2010)

AVENANT N° 3 DU 22 MARS 2017  
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2009  
RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
NOR : AGRS1797223M

Entre

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Creuse

Jeunes agriculteurs de la Creuse

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Creuse

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Creuse

D'une part, et

Syndicat FGTA FO de la Creuse

Syndicat CFTC-Agri de la Creuse

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et de l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 3 décembre 2009.

Les dispositions légales du 1<sup>er</sup> janvier 2016 obligeant l'employeur à affilier tous ses salariés dès le premier jour, la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé du 30 décembre 2015 ont nécessité une adaptation de l'accord départemental.

Comme l'ont fait les partenaires sociaux nationaux dans l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la

création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont donc voulu rendre applicable dès leur premier jour de contrat le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi (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).

Ainsi :

- la catégorie des salariés bénéficiaires est reformulée ;
- le tableau des garanties est actualisé pour mise en conformité.

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

#### *Modification partielle de l'article 4 intitulé « Dispositif frais de santé »*

L'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » est réécrit ainsi :

#### **« Article 4.1**

##### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les 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.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini à l'article 4.7 créé ci-après.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole ;

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié. »

L'article 4.7 « Dispositif versement santé » est créé et est rédigé ainsi :

#### **« 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 partenaires sociaux décident de mettre en place le dis-

positif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou de mission 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.

### Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou 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 un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

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 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 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.

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 2**

*Modification intégrale de l'annexe I intitulée  
« Tableau des garanties d'assurance complémentaire santé »*

L'annexe I à l'accord départemental initial est annulée et remplacée.

Elle figure en annexe I du présent avenant.

## **Article 3**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 4**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Fait à Guéret, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

## Annexe I : Tableau des garanties d'assurance complémentaire santé

	Remboursements en complément de la MSA	
	Niveau 1 Régime conventionnel obligatoire	Niveau 2 Régime facultatif
<b>FRAIS MEDICAUX</b>		
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	30% BR	30% BR
Dépassements d'honoraires :		
Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents hors DPTM (1)	100% BR 80% BR	200% BR 100% BR
Analyses et examens de laboratoire	40% BR	40% BR
Sages-femmes	30% BR	30% BR
Actes de prévention (2)	De 65% à 30% BR	De 65% à 30% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie	40% BR	40% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	40% BR	40% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, homéopathie, chiropractie, acupuncture	-	23€/séance - limité à 4 séances/an / bénéficiaire
<a href="#">Sevrage tabagique</a>	-	30€/an/bénéficiaire
<b>PHARMACIE</b>		
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	35% BR	35% BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	70% BR	70% BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	85% BR	85% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>		
Fourniture médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	240% BR	440% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	390% BR + 200€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans	390% BR + 350€/an/bénéficiaire cumulable sur 3 ans
<b>HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)</b>		
Frais de soins et de séjour	20% ou 0% BR	20% ou 0% BR
Honoraires	20% ou 0% BR	20% ou 0% BR
Dépassement d'honoraires :		
Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents hors DPTM (1)	400% BR 100% BR	400% BR 100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	100% FR	100% FR
Chambre particulière	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	78€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (enfant de moins de 16 ans, limité à 30j/an)	52€/j	52€/j
<b>MATERNITE (conventionné ou non)</b>		
Frais de soins et de séjour	20% ou 0% BR	20% ou 0% BR
Dépassements d'honoraires :		
Médecins adhérents aux DPTM (1) Médecins non adhérents hors DPTM (1)	200% BR 100% BR	200% BR 100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	100% FR	100% FR
Chambre particulière	52€/jour	52€/jour
<b>DIVERS</b>		
Cure thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	35% ou 30% BR	35% ou 30% BR + 150€/an
Transports remboursés par le régime de base	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds (4)	100% FR	100% FR

OPTIQUE		
Equipement verres + monture (5)	Plafond max monture 150€	Plafond max monture 150€
Equipement monture + 2 verres simples (6)	40% BR + 410€	40% BR + 470€
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	40% BR + 410€	40% BR + 550€
Equipement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	40% BR + 410€	40% BR + 640€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an)	40% BR + 350€	40% BR + 475€
Lentilles non remboursées par le régime de base (par an)	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Chirurgie corrections oculaires	350€/an/bénéficiaire	475€/an/bénéficiaire
DENTAIRE		
Soins dentaires	30% BR	30% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par le régime de base (y compris couronne implanto-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	140% BR + 350€/an/bénéficiaire	140% BR + 475€/an/bénéficiaire
Actes Inlays Onlays	140% BR + 350€/an/bénéficiaire	140% BR + 475€/an/bénéficiaire
Inlay Cores acceptés par le régime de base	55% BR	55% BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	200€/an/bénéficiaire
Parodontologie (7)	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	180% BR	280% BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	100€/an/bénéficiaire
ASSISTANCE		
RESEAU DE SOINS	OUI	OUI

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du code de la Sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co) ;

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014):

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux

(4) forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(6) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

FR : Frais réels ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : base de remboursement s'appliquant aux régimes d'assurances maladie obligatoires français.

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L. 322-2 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les remboursements du régime conventionnel et du régime optionnel s'entendent part régime obligatoire non comprise.

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**

**(Gers)**

**(17 septembre 2009)**

(Étendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

---

AVENANT N° 4 DU 31 JANVIER 2017  
À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1797222M

Entre

FDSEA

FDCUMA

Syndicat des entrepreneurs des territoires du Gers

Coordination rurale 32

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

SGA CFDT du Gers ;

Syndicat départemental FGTA FO

Syndicat départemental FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le respect des dispositions légales depuis 1<sup>er</sup> janvier 2016 obligeant l'employeur à affilier tous ses salariés dès le premier jour et la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé le 30 décembre 2015, ont nécessité une adaptation de l'accord départemental.

Comme l'ont fait les partenaires sociaux nationaux dans l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux du Gers ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et ceux bénéficiaires d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu

par la loi (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 et professionnelles agricoles s'engagent à solliciter l'organisme assureur afin qu'il propose à titre facultatif la couverture santé individuelle aux salariés en contrats de travail de courte durée et aux salariés à temps partiel prévue dans cet accord.

Autres modifications :

- mise à jour des tarifs du fait de la suppression des tarifs en cas de demande d'affiliation avant l'ancienneté précédemment requise ;
- aménagement des tableaux des garanties conformément aux dispositions réglementaires respectant ainsi l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

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

#### *Modifications apportées à l'article 1 « Champ d'application »*

Le premier paragraphe « Champ d'application professionnel » est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique sur le département du Gers aux :

Salariés agricoles relevant du présent accord, non affiliés à l'AGIRC.

Et aux employeurs des exploitations agricoles proprement dites, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, cultures maraîchères, cultures fruitières), des entreprises de battage, de moissonnage-battage, de motoculture, des entreprises du territoire, des CUMA. »

### **Article 2**

#### *Modifications apportées à l'article 3 « Salariés bénéficiaires »*

L'article 3 est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres, non affiliés à l'AGIRC, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires ;
- les 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.

Pour ces deux dernières catégories de salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini à l'article 4 *bis* créé ci-après. »

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 4 « Affiliation »*

Le paragraphe relatif aux dispenses d'affiliation est complété comme suit :

« Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. »

#### **Article 4**

##### *Création d'un article 4 bis « Dispositif versement santé »*

Il est créé un article 4 *bis* « Dispositif versement santé » rédigé comme suit :

« 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 partenaires sociaux décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires et pour ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou de mission 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 temps partiel d'une durée hebdomadaire inférieure à 15 heures, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

##### **Bénéficiaires**

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ou d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires.

##### **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 un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...)

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 temps partiel, 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 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 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 travaillées au cours du mois.

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

#### *Modification de l'article 7 « Cotisations »*

Le paragraphe 1 « Taux et répartition » est inchangé.

La partie « A. – Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul » est inchangée :

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égale à 1,07 % du PMSS.

La cotisation obligatoire est répartie à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

La partie « B. – Garanties facultatives » est modifiée ainsi :

« Extension famille :

+ 1,91 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### Garanties optionnelles prévues à l'annexe II

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe II, il devra acquitter, selon le cas, la ou les cotisations supplémentaires suivantes, soit :

- + 0,16 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié seul ;
- + 0,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale si les garanties concernent la famille du salarié.

Toutes les cotisations des garanties facultatives sont à la charge exclusive du salarié. Elles s'ajoutent aux cotisations obligatoires.

L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur (ou son délégataire de gestion) choisi par l'entreprise. »

## Article 6

### Mise à jour des tableaux des garanties

Les annexes I et II sont annulées et remplacées par :

#### Annexe 1 – Garantie Complémentaire de base frais de santé :

Niveau 1 BASE	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire (régime de base inclus)
Nature des risques			
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	80% BR	80% BR
Analyses et examens de laboratoire	60% BR	40% BR	100% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie, et ostéodensitométrie	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention (2)	de 35% à 70% BR	De 65% à 30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
<b>PHARMACIE</b>			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	100% BR
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fourniture médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	200% ou 240% BR	300% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 200€/an	455 BR + 200€/an
<b>HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)</b>			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (moins de 16 ans) (limité à 30j/an)	-	52€/j	52€/j
<b>MATERNITE (conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et de séjour	100% BR		100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j	52€/j
<b>DIVERS</b>			
Cure thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	65% BR	35% BR	100% BR
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds (4)	-	100% FR	100% FR
<b>OPTIQUE</b>			
<b>Equipement verres + monture (5)</b>		Plafond max monture 150€	Plafond max monture 150€
Equipement monture + 2 verres simples (6)	60% BR	370€	60% + 370€
Equipement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	60% BR	510€	60% + 510€
Equipement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	60% BR	650€	60% + 650€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an)	60% BR	395% BR + 350€	455% BR + 350€
<b>DENTAIRE</b>			
Soins dentaires	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Cores	70% BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	70% BR	140% BR + crédit 350€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 350€/an/bénéficiaire
Actes Inlays Onlays	70% BR	30% BR	100% BR
Couronne implanto portée	70% BR	55% BR	125% BR
Parodontologie (7)	-	100€/ an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire



Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	150% BR	220% BR ou 250% BR
----------------------------------------------	----------------	---------	--------------------

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du code de la Sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co) ;

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014):

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux

(4) forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(6) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

BR : Base de remboursement du régime de base de Sécurité sociale ; FR : Frais réels ; TM : Ticket modérateur : partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement du régime de base de Sécurité sociale (hors dépassements d'honoraires) ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

## Annexe 2 – Garanties Complémentaires de base + Garanties optionnelles :

Niveau 2 BASE + OPTION	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire (régime de base inclus)
Nature des risques			
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
Honoraires praticiens : généralistes, spécialistes, sages-femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	60% BR	40% BR	100% BR
Radiologie, imagerie, électroradiographie, et ostéodensitométrie	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention (2)	de 35% à 70% BR	De 65% à 30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie		22€/an/bénéficiaire limité à 4 séances/an	22€/an/bénéficiaire limité à 4 séances/an
<b>PHARMACIE</b>			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85% BR	100% BR
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
Médicaments prescrits non remboursés par le régime de base	-	40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fourniture médicales, pansements, gros et petits appareillage, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	400% ou 440% BR	500% BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	395% BR + 350€/an	455 BR + 350€/an
<b>HOSPITALISATION (conventionné ou non, y compris psychiatrie)</b>			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Honoraires	80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	400% BR	400% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour	52€/j pendant 60 jours puis 25€/jour
Frais accompagnement (moins de 16 ans) (limité à 30j/an)	-	52€/j	52€/j
<b>MATERNITE (conventionné ou non)</b>			
Frais de soins et de séjour	100% BR		100% BR

Dépassements d'honoraires :			
Médecins adhérents aux DPTM (1)	-	200% BR	200% BR
Médecins non adhérents hors DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés) (3)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier hospitalier (3)	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	-	52€/j	52€/j
<b>DIVERS</b>			
Cure thermales : frais balnéaires remboursés par le régime de base (honoraires médicaux, transports, hébergements, surveillance)	65% BR	35% BR	100% BR
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds (4)	-	100% FR	100% FR
<b>OPTIQUE</b>			
<b>Equipelement Verres + Monture (5)</b>		Plafond max de monture <b>150€</b>	Plafond max de monture <b>150€</b>
Equipelement monture + 2 verres simples (6)	60% BR	470€	60% BR + 470€
Equipelement monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe (6)	60% BR	610€	60% + 610€
Equipelement monture + 2 verres complexes ou très complexes, ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (6)	60% BR	750€	60% + 750€
Lentilles remboursées par le régime de base (par an)	60% BR	395% BR + 475€	455% BR + 475€
<b>DENTAIRE</b>			
Soins dentaires	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Cores	70% BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée ; hors Inlays cores et Inlays/Onlays)	70% BR	140% BR + crédit 475€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 475€/an/bénéficiaire
Actes Inlays Onlays	70% BR	30% BR	100% BR
Couronne implanto portée	70% BR	55% BR	125% BR
Parodontologie (7)		100€/ an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
Implantologie (7)		200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	250% BR	320% BR ou 350% BR

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du code de la Sécurité sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co) ;

(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information à la date du 18/11/2014):

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) A l'exclusion des établissements médicaux sociaux

(4) forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est donc dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

(5) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(6) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries ou/et cylindre <=4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer sphère hors zone > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(7) Pour les garanties non remboursées par le régime de base, le remboursement complémentaire se limite au forfait en euros.

BR : Base de remboursement du régime de base de Sécurité sociale ; FR : Frais réels ; TM : Ticket modérateur : partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement du régime de base de Sécurité sociale (hors dépassements d'honoraires) ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

## Article 7

### Modification de l'article 14

#### « Clause de réexamen, dénonciation »

Conformément aux articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires ou adhérentes et représentatif (jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu) d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme désigné. À l'issue du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et

professionnelles représentatives sont habilitées à engager la procédure de révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 8**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 concernant les tableaux de garanties et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 concernant la suppression de l'ancienneté.

Les autres modifications entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2017.

### **Article 9**

#### *Dépôt et extension*

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

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Auch, le 31 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170500-001217  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---