

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/51 DU 6 JANVIER 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	62

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bricolage : accord du 1 ^{er} septembre 2017 relatif à la création de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »	4
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 17 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	6
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 26 du 13 octobre 2017 relatif au permis de former en alternance.....	10
Journalistes : accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse périodique régionale	13
Maroquinerie (industries) : avenant du 1 ^{er} septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	14
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 10 novembre 2017 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2017	17
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 10 novembre 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} décembre 2017	21
Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 7 novembre 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2017	26
Métallurgie (Loiret) : accord du 7 novembre 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la rémunération annuelle garantie pour 2017	30
Papiers-cartons (distribution et commerces de gros) : adhésion par lettre du 23 novembre 2017 de la CGI à la convention collective	34
Papiers-cartons (intersecteurs) : adhésion par lettre du 23 novembre 2017 de la CGI à la convention collective	35
Pharmacie d'officine : avenant du 2 octobre 2017 relatif au régime prévoyance et frais de soins de santé.....	36
Presse hebdomadaire régionale (employés) : avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} décembre 2017	44
Presse hebdomadaire régionale (cadres) : accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} décembre 2017	45

Régies de quartier : avenant n° 4 du 14 novembre 2017 relatif à la contribution pour la formation professionnelle	46
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 3 du 6 octobre 2017 relatif au régime de frais de santé	50
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 67 du 15 juin 2017 relatif aux compléments d'heures.....	56
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel	58
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	59
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 45 du 15 juin 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	61

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE CQP « VENDEUR(EUSE) CONSEIL EN MAGASIN DE BRICOLAGE »
ET « HÔTE(SSE) DE CAISSE SERVICES CLIENTS EN MAGASIN DE BRICOLAGE »

NOR : ASET1751120M

IDCC : 1606

Entre

FMB

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord veillent à adapter les formations mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés, et aux évolutions de l'emploi.

Afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de recrutement, de qualification et de renforcer la sécurisation des parcours des salariés, la branche des magasins du bricolage s'est investie sur le champ des certifications afin de faire évoluer ses certificats de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur qualifié » et « Caissier réassortisseur » pour les adapter aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises de la branche. Les travaux de rénovation engagés aboutissent à la création de deux nouveaux CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » organisés en blocs de compétence.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2

Création des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Réunis en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les signataires ont validé les référentiels d'activité, de compétences et de certification propres aux certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage », annexés au présent accord.

Article 3

Modalités d'accès aux CQP

Les certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » sont accessibles par différentes voies :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Article 4

Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement dans le cadre de la CPNEFP. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant le CQP par délégation de la CPNEFP : la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB).

Article 5

Classification des titulaires des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Après l'obtention du certificat de qualification professionnelle, le niveau de classification minimal des titulaires est fixé :

- au coefficient 140, pour le CQP « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » ;
- au coefficient 160, pour le CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage ».

Article 6

Entrée en vigueur et durée d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt auprès de la direction générale du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

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

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale
IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751115M

IDCC : 2785

Entre
SYMEV
CNCPJ
SNCPJ

D'une part, et

CSFV CFTC
FS CFDT
FSE CGT
SPCPSVV CFE-CGC
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la loi travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission reprend et élargit les missions confiées à la commission mixte paritaire prévue par la convention collective nationale.

En conséquence, la convention collective nationale collective est modifiée pour intégrer la CPPNI, ces modifications sont détaillées à l'article 2 ci-après.

Article 1^{er}

Le présent accord est applicable, aux offices et aux sociétés de ventes entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux personnels des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

Les dispositions du présent accord prennent effet dès son extension.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

Les termes : « commission mixte paritaire » présents aux articles 43.1, 43.2, 43.3, 44.1, 44.2, 48, 56.2 c, 61.1 ; « commission paritaire nationale » présents aux articles 48, alinéa 3, et 56 ; « commission paritaire de branche » présents à l'article 60 ; et le terme : « commission » présent aux articles 57, alinéa 1, 61.2, alinéa 2, et 61.3, alinéa 1, sont remplacés par les termes « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

L'article 47 ainsi que son titre « Observatoire paritaire du dialogue social » est supprimé.

L'article sans numérotation sous la section 2 est numéroté 47.

Le sous-titre II « Commission mixte paritaire nationale » devient « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

L'article sans numérotation qui suivait le sous-titre II prend le numéro 54. Son contenu devient :

« Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

L'article 54 devient l'article 54.1 et son contenu est remplacé par les mentions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

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

Le contenu de l'article 55 devient :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles qui siègent à la convention collective nationale dans la limite de deux représentants par organisation représentative, choisis en priorité parmi les membres des professions visées par la convention collective. »

Après l'article 57, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Modalités de décision

Article 57.1

Sous réserve des dispositions de l'article 59 et des modalités légales d'adoption des accords et avenants, les décisions de la CPPNI sont prises suivant les modalités énoncées ci-après :

Pour respecter le paritarisme, chacun des collègues, salarié(e)s et employeur, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège, ce qui signifie que chaque organisation représentative verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicat dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicat dans chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des membres présents dans chaque collège. »

Les deux premiers alinéas de l'article 59 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 15 jours francs après réception de cette demande.

La commission pourra :

- soit émettre un avis, adopté à la majorité des voix, sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend, qui sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est insuffisante. Dans ce cas, la CPPNI réalise une nouvelle rédaction qui pourra faire l'objet d'un avenant. »

L'article 62 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 62

Sans préjudice d'un recours devant les juridictions prud'homales, les litiges, collectifs ou individuels, nés à l'occasion de l'application de la présente convention, peuvent être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire de conciliation constituée au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la composition et le fonctionnement sont prévus aux articles ci-après.

Missions

Article 62.1

Cette commission paritaire de conciliation a pour mission de statuer en qualité d'amiable compositeur et d'émettre un avis écrit remis aux parties. »

Article 3

Suivi des accords collectifs d'entreprise

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : cncpj@cncpj.org.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Dépôt – Entrée en vigueur

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

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 17 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 26 DU 13 OCTOBRE 2017

RELATIF AU PERMIS DE FORMER EN ALTERNANCE

NOR : ASET1751119M

IDCC : 1979

Entre

FAGIHT-GNI

GNC

UMIH

SYNHORCAT-GNI

SNRTC

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent essentiellement dans les actes réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage peuvent ainsi jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agissait à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont mis en place le permis de former en alternance et souhaitent aujourd'hui le voir évoluer.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 17 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif à l'obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (permis de former) du 10 janvier 2013 (étendu au *Journal officiel* du 31 juillet 2013).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997, encadrant un ou plusieurs alternants dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Objet

Le permis de former visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage du secteur encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de « mise à jour » dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

Article 3

Modalités et conditions de la formation

3.1. Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures modulables en journée continue ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une organisation professionnelle d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail. Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

3.2. Formation de « mise à jour »

Il s'agit d'une formation d'une durée de 7 heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une organisation professionnelle d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail :

- 4 ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
- après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale et n'ayant pas déjà suivi la formation de mise à jour.

Cette formation devra être renouvelée tous les 4 ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

Article 4

Dispenses

Sont dispensés de suivre la formation initiale :

- les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art. L. 132-10, alinéa 1, début ; L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

Article 6

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 13 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES DE LA PRESSE PÉRIODIQUE RÉGIONALE

NOR : ASET1751112M
IDCC : 1480

Entre
SPHR
FPPR

D'une part, et

SNJ
SNJ CGT
F3C CFDT
SGJ FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté de :

– 0,50 % au 1^{er} décembre 2017,

ce qui porte la valeur du point à 3,91 € brut.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR

AVENANT DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751113M
IDCC : 2528

Entre
FFM

D'une part, et
FNAA CFE-CGC
FNP FO
CMTE CFTC
THC CGT

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

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à laquelle ils ont décidé d'intégrer la commission de conciliation.

L'objectif de cet avenant est de modifier les dispositions de la convention collective pour la mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions légales permettant un dialogue social de qualité.

Article 2

Il est convenu entre les parties que cet avenant portant création de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation remplace en totalité la commission paritaire nationale d'interprétation et la commission de conciliation visées aux articles 40 et 41 de la convention collective des industries de la maroquinerie (IDCC 2528).

Ces deux articles sont en conséquence supprimés et remplacés par la rédaction ci-jointe qui constitue un avenant à la convention collective.

Article 3

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant au maximum trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente branche ;
- un collège employeurs comprenant un ou plusieurs représentants désignés par la FFM.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

Les séances seront présidées par la partie patronale représentée par le délégué général et le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FFM.

Article 4

Conformément à l'article 2232-9 II du code du travail, la CPPNI a comme mission les points suivants :

1. Elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tout ou partie d'article de la convention collective. La commission se réunit et prend position dans les 30 jours ouvrables de sa saisine ou plus tôt si possible.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle doit se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivants.

La commission établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, il est signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Article 5

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales. Lorsque la CPPNI se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge au-delà de la limite de huit transports par des organisations syndicales et par année civile, visée à l'article 9 de la convention collective.

Article 6

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

Ces accords sont transmis au secrétariat de la commission par mail :

- commissionparitaire@maroquineriefrancaise.com ;

ou

- par courrier : CPPNI maroquinerie – FFM, 122, rue de Provence, 75008 Paris,

par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

Article 7

Le présent avenant s'applique à partir de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012
Journal officiel du 13 mars 2012)

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1751127M
IDCC : 1635

Entre
UIMM Gironde et Landes
D'une part, et
SMG CFDT
SMG CFTC
USMG FO
SMAQ Aquitaine
USTM CGT Gironde
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 29 juin 2016.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du

18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2017, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées au *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3

Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2018.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6

Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 10 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle – année 2017

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	33073
		365	30279
	2	335	27465
	1	305	25209
IV	3	285	23515
	2	270	22205
	1	255	21415
III	3	240	20281
	2	225	19222
	1	215	18854
II	3	190	18118
	2	180	17983
	1	170	17927
I	3	155	17803
	2	145	17766
	1	140	17764

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012
Journal officiel du 13 mars 2012)

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017

NOR : ASET1751128M

IDCC : 1635

Entre

UIMM Gironde et Landes

D'une part, et

SMG CFDT

SMG CFTC

USMG FO

SMAQ Aquitaine

USTM CGT Gironde

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} décembre 2017.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hié-

rarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à : 5,07 € à compter du 1^{er} décembre 2017.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;

– moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation, examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 10 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} décembre 2017

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,07 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE sauf AM d'atelier	AGENTS ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395	2 002,65	2 002,65
		365	1 850,55	1 850,55
	2	335	1 698,45	1 698,45
	1	305	1 546,35	1 546,35
IV	3	285	1 444,95	1 444,95
	2	270		1 368,90
	1	255	1 292,85	1 292,85
III	3	240	1 216,80	1 216,80
	2	225		1 140,75
	1	215	1 090,05	1 090,05
II	3	190		963,30
	2	180		912,60
	1	170		861,90
I	3	155		785,85
	2	145		735,15
	1	140		709,80

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} décembre 2017

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,07 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM7	2 142,84
		365				1 980,09
	2	335			AM6	1 817,34
	1	305			AM5	1 654,59

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER y compris majoration 7 %	
IV	3	285	TA4	1 517,20	AM4	1 546,10
	2	270	TA3	1 437,35		
	1	255	TA2	1 357,49	AM3	1 383,35
III	3	240	TA1	1 277,64	AM2	1 301,98
	2	225				
	1	215	P3	1 144,55	AM1	1 166,35
II	3	190	P2	1 011,47		
	2	180				
	1	170	P1	905,00		
I	3	155	O3	825,14		
	2	145	O2	771,91		
	1	140	O1	745,29		

Convention collective

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

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1751118M
IDCC : 2992

Entre

UIMM Loiret et Touraine

D'une part, et

FO métallurgie Indre-et-Loire

CFDT Indre-et-Loire

CFTC Indre-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Concernant la fixation des minima conventionnels, les parties signataires ont considéré qu'il n'était pas opportun de mettre en place des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

Article 2

Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,16 € à compter du 1^{er} décembre 2017.

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

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

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

Article 3

Barème des rémunérations annuelles garanties – RAG

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2017 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	17 787	O1	17 787		
	2	145	17 877	O2	17 877		
	3	155	17 978	O3	17 978		
II	1	170	18 096	P1	18 146		
	2	180	18 258	P2	18 773		
	3	190	18 455				
III	1	215	18 651	P3	19 061	AM1	19 648
	2	225	18 899	TA1	21 029	AM2	21 434
	3	240	20 033				
IV	1	255	20 953	TA2	22 000	AM3	22 420
	2	270	21 950	TA3	23 017	AM4	24 797
	3	285	23 173	TA4	24 332		

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier	
V	1	305	24 772		AM5	26 502
	2	335	27 185		AM6	29 081
	3	365	29 543		AM7	32 244
	3	395	32 037			34 284

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Rendez-vous et suivi de l'application

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9

Formalités

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

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

Article 10

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Tours, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

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

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE POUR 2017
NOR : ASET1751117M
IDCC : 1966

Entre

UIMM Loiret et Touraine

D'une part, et

CFTC Loiret

FO Loiret

CFE-CGC Loiret

CFDT Loiret

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

Concernant la fixation des minima conventionnels, les parties signataires ont considéré qu'il n'était pas opportun de mettre en place des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

Article 2

Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,16 € à compter du 1^{er} décembre 2017.

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

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

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

Article 3

Barème des rémunérations annuelles garanties – RAG

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2017 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	17 787	O1	17 787		
	2	145	17 877	O2	17 877		
	3	155	17 978	O3	17 978		
II	1	170	18 096	P1	18 146		
	2	180	18 258				
	3	190	18 455	P2	18 773		
III	1	215	18 651	P3	19 061	AM1	19 648
	2	225	18 899				
	3	240	20 033	TA1	21 029	AM2	21 434
IV	1	255	20 953	TA2	22 000	AM3	22 420
	2	270	21 950	TA3	23 017		
	3	285	23 173	TA4	24 332	AM4	24 797

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
V	1	305	24 772			AM5	26 502
	2	335	27 185			AM6	29 081
	3	365	29 543			AM7	32 244
	3	395	32 037				34 284

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Rendez-vous et suivi de l'application

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9

Formalités

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Montargis et d'Orléans.

Article 10

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3224. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS DES PAPIERS-CARTONS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 NOVEMBRE 2017

DE LA CGI À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1751122M

IDCC : 3224

Paris, le 23 novembre 2017.

*CGI, les professionnels du négoce, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la confédération française du commerce de gros et international (CGI), déclare adhérer à la convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons et commerces de gros du 12 juillet 2017, IDCC 802/925, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée.

Vous trouverez copies de ces notifications jointes au présent courrier.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3158

Convention collective nationale
IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(OETAM)**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale
IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 NOVEMBRE 2017
DE LA CGI À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1751121M
IDCC : 802, 925

Paris, le 23 novembre 2017.

*CGI, les professionnels du négoce, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15*

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la confédération française du commerce de gros et international (CGI), déclare adhérer à :

- la convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 28 juillet 1975, n° 3158 ;
 - la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros du 12 janvier 1977, n° 3054,
- et à l'ensemble de leurs avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée.

Vous trouverez copies de ces notifications jointes au présent courrier.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1751116M
IDCC : 1996

Entre

FSPF

D'une part, et

FNIC CGT

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNSCIC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ;

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ;

Vu la décision n° 2013-672 DC du Conseil constitutionnel en date du 13 juin 2013 ;

Vu l'avis n° 387895 rendu par le Conseil d'État en date du 26 septembre 2013 ;

Vu la décision n° 366345 rendue par le Conseil d'État statuant au contentieux en date du 7 décembre 2016 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par deux avenants du 20 mars 2017 ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité,

PRÉAMBULE

Prenant acte du terme de la désignation de l'organisme assureur des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine le 31 décembre 2015 pour les régimes des salariés non cadres, et le 1^{er} juillet 2017 pour les régimes des salariés cadres et assimilés ;

Soucieuses de procéder, en conséquence, à l'actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée et de son annexe IV,

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 23 « Prévoyance » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 23

Prévoyance

Il est institué, pour les bénéficiaires de la présente convention collective, des régimes de prévoyance obligatoires couvrant les risques, décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité ainsi que des régimes de frais de soins de santé.

Ces régimes sont rendus obligatoires pour toutes les officines de pharmacie.

La nature et le niveau des prestations, le taux et la répartition des cotisations constituent un tout indivisible. Ils font l'objet de conditions particulières pour chacune des catégories dites non cadres, d'une part, et cadres et assimilés cadres, d'autre part, identifiées respectivement aux annexes IV.1 et IV.2 de la présente convention collective.

La commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine est chargée :

- de fixer les cotisations et les prestations des régimes institués par le présent article ;
- de veiller au bon fonctionnement desdits régimes et de proposer les améliorations ou les modifications qui pourraient leur être apportées, tant en ce qui concerne les prestations que le taux d'appel des cotisations ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité comprenant notamment un fonds de solidarité, garanties gérées par le ou les assureurs recommandés dans des conditions et selon des modalités fixées par un protocole d'accord conclu à cet effet. »

Article 2

L'article 9 « Contrat de prévoyance » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 9

Prévoyance

Complémentaire de l'article 23 des dispositions générales

Il est institué, pour les cadres bénéficiaires de la présente convention, un régime de prévoyance couvrant, d'une part, les risques, décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et, d'autre part, un régime de frais de soins de santé.

Les agents de maîtrise et les salariés de la pharmacie d'officine dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 330 et qui bénéficiaient à ce titre de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (art. 4 *bis*) seront assimilés aux cadres, pour accéder aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé définis par le présent article.

Les salariés bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 200 inclus et le coefficient 330 exclu relèvent, en cas de mise en œuvre des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention

collective nationale étendue et élargie de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé définis par le présent article.

La nature et le niveau des prestations, le taux et la répartition des cotisations constituent un tout indivisible. Ils font l'objet de conditions particulières définies à l'annexe IV.2 de la présente convention. »

Article 3

L'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. – Le premier alinéa du C « Durée de paiement » de l'article 5 « Incapacité de travail » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« L'indemnité journalière est servie tant que l'assuré bénéficie de prestations en espèces servies par la sécurité sociale et cesse au plus tard, soit : ».

II. – À la première phrase de l'article 7.1 « Résiliation du contrat d'assurance relatif au régime : incidences sur les rentes en cours de service et sur le maintien de la garantie décès » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité », les mots : « notamment à la suite du changement de l'organisme assureur désigné pour assurer la mise en œuvre » sont remplacés par les mots : « notamment à la suite du changement d'organisme assureur ».

III. – L'article 7.2 « Clause de revalorisation » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » est modifié comme suit :

– le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, en fonction des résultats techniques et financiers du régime décès, incapacité, invalidité, maternité/paternité, et du montant de la provision pour égalisation, de la réserve générale et de la réserve générale initiale, la commission paritaire nationale se prononce sur la revalorisation des prestations en cours de service et, s'agissant de la garantie décès, du traitement de base. » ;

– le second alinéa est ainsi modifié :

– les mots : « le comité de gestion » sont remplacés par les mots : « la commission paritaire nationale » ;

– la phrase : « Toutefois, le montant de la revalorisation ne peut en aucun cas excéder les capacités de financement du régime, dans la limite de la somme du montant de la réserve générale et du montant de la réserve générale initiale arrêtée au 31 décembre de l'exercice précédent. » est remplacée par la phrase : « Toutefois, le montant de la revalorisation ne peut en aucun cas excéder les capacités de financement du régime, dans la limite de la somme du montant de la provision pour égalisation, de la réserve générale et de la réserve générale initiale arrêtées au 31 décembre de l'exercice précédent. » ;

– le dernier alinéa est complété par la phrase suivante : « Toutes les entreprises officinales de la branche professionnelle sont tenues de faire bénéficier leurs salariés et anciens salariés d'une revalorisation au moins égale à la revalorisation ainsi arrêtée. »

IV. – Le B « Étendue de la garantie » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » est modifié comme suit :

– au deuxième alinéa, les mots : « versés par l'institution » sont remplacés par les mots : « versés au titre du présent régime » ;

– au troisième alinéa, les mots : « tant par l'assureur » sont remplacés par les mots : « tant au titre du présent régime » ;

- le tableau des prestations est ainsi modifié :
- les termes : « signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « adhérents OPTAM/OPTAM-CO » ;
- les termes : « non signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « non adhérents OPTAM/OPTAM-CO » ;
- les termes : « signataires ou non signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « adhérents ou non adhérents OPTAM/OPTAM-CO ».

V. – Le 4 de l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les mots : « En cas de changement de l'organisme assureur désigné, l'organisme assureur nouvellement désigné propose à chacun des assurés » sont remplacés par les mots : « En cas de changement d'organisme assureur des régimes institués par la présente convention collective, le nouvel assureur desdits régimes propose à chacun des assurés » ;
- le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« En cas de portabilité des garanties prévoyance et santé, les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sont mises en œuvre. »

VI. – Le 2° « Anciens participants bénéficiaires d'un maintien de garanties » du C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Anciens participants bénéficiaires d'un maintien de garanties

a) Peuvent bénéficier, selon les modalités fixées au 2 de l'article 9.1, du maintien de la garantie frais de soins de santé moyennant le versement d'une cotisation dont le montant est déterminé par la commission paritaire nationale dans les conditions fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié :

- les chômeurs de plus de 6 mois licenciés depuis le 1^{er} janvier 1994 ;
- les bénéficiaires d'un contrat de solidarité ;
- les retraités, les préretraités FNE, les bénéficiaires d'un contrat ARPE, les anciens déportés ;
- les ayants droit de l'assuré décédé ;
- les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ;
- les bénéficiaires d'indemnités journalières par suite de maladie, d'une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'invalidité, versées par la sécurité sociale lors du licenciement et qui ne peuvent plus prétendre au maintien de la garantie à titre gratuit défini à l'article 9.1, 1, b ;
- les anciens salariés à l'issue de la période de maintien de garantie en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité).

En fonction de la date d'adhésion de l'ancien participant au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé, le montant de la cotisation annuelle est fixé comme suit :

(En euros.)

	COTISATION ADULTE							COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4° enfant)
	Adhésion antérieure au 01/07/2017		Adhésion à compter du 01/07/2017					
	2017	2018	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens participants retraités	1 020	1 068	504	612	744	900	1 068	240
Anciens participants non retraités	1 020	912	504	588	696	804	912	240

Toutefois, il est précisé que les bénéficiaires d'un contrat de solidarité et les retraités ayant 10 ans d'activité salariée en pharmacie d'officine, validés par KLESIA Retraite ARRCO, dont les revenus sont inférieurs à :

- 19 € par jour et par personne (pour un couple) ;
- 22 € par jour pour un célibataire, veuf ou divorcé,

sont exonérés de la cotisation.

b) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique peuvent bénéficier du maintien des garanties « frais de soins de santé » et « décès » moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite au plus tard dans les 30 jours qui suivent la suspension du contrat de travail.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 800 € à effet du 1^{er} janvier 2018.

c) Le montant des différentes cotisations visées aux *a* et *b* du présent 2°, est révisable en fonction des résultats techniques du régime par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés. »

VII. – Le 5 « Gestion des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé » est supprimé.

Article 4

L'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. – Dans l'introduction, les alinéas 2, 3 et 4 sont supprimés.

II. – Au premier alinéa du II « Cotisations », les mots : « Le contrat groupe offre » sont remplacés par les mots : « Les régimes offrent ».

III. – Le III « Maladie. – Chirurgie. – Maternité (prestations en nature) » est modifié comme suit :

– dans le tableau des prestations figurant au D « Régime professionnel obligatoire (RPO). – Montant des remboursements », les termes : « signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « adhérents OPTAM/OPTAM-CO » et les termes : « non signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « non adhérents OPTAM/OPTAM-CO » ;

– dans le tableau des prestations figurant au E « Régime supplémentaire facultatif (RSF). – Montant des remboursements », les termes : « signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « adhérents OPTAM/OPTAM-CO » et les termes : « non signataires du contrat d'accès aux soins » sont remplacés par les termes : « non adhérents OPTAM/OPTAM-CO ».

IV. – Au premier alinéa du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » les mots : « (convention d'assurance incapacité – invalidité – décès – maternité-paternité) » sont supprimés.

V. – Le D « Revalorisation des prestations en cours et traitement de référence » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

– le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, en fonction des résultats techniques et financiers du régime décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité, et du montant de la provision pour égalisation et de la réserve générale, la commission paritaire nationale se prononce sur la revalorisation des prestations en cours de service et du traitement de référence. » ;

- le deuxième alinéa est modifié comme suit :
 - les mots : « Lorsqu’il arrête le niveau de la revalorisation annuelle des rentes et indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale en cours de service, le comité de gestion prend en compte » sont remplacés par les mots : « Lorsqu’elle arrête le niveau de la revalorisation annuelle des rentes et indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale en cours de service, la commission paritaire nationale prend en compte » ;
 - la phrase : « Toutefois, le montant de la revalorisation ne peut en aucun cas excéder les capacités de financement du régime, dans la limite du montant de la provision pour participation aux excédents arrêtée au 31 décembre de l’exercice précédent. » est remplacée par la phrase : « Toutefois, le montant de la revalorisation ne peut en aucun cas excéder les capacités de financement du régime, dans la limite de la somme du montant de la provision pour égalisation et de la réserve générale arrêtées au 31 décembre de l’exercice précédent. » ;
- le troisième alinéa est complété par la phrase suivante : « Toutes les entreprises sont tenues de faire bénéficier leurs salariés et anciens salariés d’une revalorisation au moins égale à la revalorisation ainsi arrêtée. » ;
- le dernier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de changement d’organisme assureur, l’organisme assureur est tenu d’assurer le service des rentes en cours au niveau qu’elles avaient atteint à la date à partir de laquelle il n’assure plus le régime. Il est également tenu d’assurer la charge du maintien de la garantie décès aux personnes en arrêt de travail ou en invalidité à cette date. Le ou les nouveaux organismes assureurs sont tenus d’assurer la charge des revalorisations futures des rentes en cours de service. »

VI. – Le VII « Fonds de solidarité » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les mots : « Géré par le comité de gestion institué par la convention collective, il est destiné à accorder, » sont remplacés par les mots : « Il est destiné à accorder, » ;
- au deuxième alinéa, les mots : « Ce comité examine les dossiers présentés, » sont remplacés par les mots : « La commission paritaire nationale examine les dossiers présentés ».

VII. – Le A « Bénéficiaires » du VIII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties. – Maladie. – Chirurgie. – Maternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« A. – Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du maintien des garanties maladie – chirurgie – maternité s’ils en font la demande :

- les anciens salariés, radiés du régime et qui bénéficient :
 - soit des indemnités journalières, d’une rente d’incapacité ou d’invalidité de la sécurité sociale ;
 - soit d’une pension de retraite ou de préretraite de la sécurité sociale ;
 - soit d’un revenu de remplacement s’ils sont privés d’emploi ;
 - soit d’une allocation spécifique de sécurisation professionnelle pour les bénéficiaires d’un contrat de sécurisation professionnelle ;
- les ayants droit, au sens du présent régime, des anciens salariés énoncés ci-dessus ;
- en cas de décès d’un ancien salarié, ses ayants droit au sens du présent régime, sous réserve du respect des conditions d’admission de la demande d’adhésion présentées ci-après ;
- les salariés en congé sans solde ou en congé individuel de formation ;
- les salariés en congé parental d’éducation ou en congé sabbatique, moyennant le paiement de la cotisation fixée au b du C. »

VIII. – Le cinquième alinéa du B « Demande d’adhésion » du VIII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties. – Maladie. – Chirurgie. – Maternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « – dans le mois suivant la date de suspension du contrat de travail dans les autres cas. »

IX. – Le C « Cotisations » du VIII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties. – Maladie. – Chirurgie. – Maternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« C. – Cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance pour toute personne à garantir.

Leur montant est révisable par la commission paritaire nationale, en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, en fonction des résultats techniques du régime frais de soins de santé.

a) La cotisation annuelle et par personne est déterminée dans les conditions fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié. En fonction de la date d'adhésion de l'assuré au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé, cette cotisation est fixée comme suit :

(En euros.)

	COTISATION ADULTE							COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4 ^e enfant)
	Adhésion antérieure au 01/07/2017		Adhésion à compter du 01/07/2017					
	2017	2018	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
RPO Anciens participants retraités	1 112	1 164	672	768	876	1 008	1 164	472
RPO Anciens participants non retraités	940	984	672	744	816	900	984	472
RSF Anciens participants retraités	1 308	1 356	804	912	1 032	1 164	1 356	556
RSF Anciens participants non retraités	1 112	1 152	804	876	948	1 032	1 152	556

b) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique peuvent bénéficier du maintien des garanties "frais de soins de santé" et "décès" moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite dans les délais fixés au B.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 1 000 € en RPO et à 1 100 € en RSF, à effet du 1^{er} janvier 2018. »

X. – Au E « Retraités cadres et assimilés, ayant adhéré, avant le 1^{er} janvier 1994, à un contrat d'assurance mettant en œuvre les garanties de frais de soins de santé définies au III » du VIII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties. – Maladie. – Chirurgie. – Maternité » la phrase : « (*) Le montant de cette cotisation est révisable chaque année, en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance, sur proposition du comité de gestion. » située sous chacun des trois tableaux, est remplacée par la phrase : « (*) Le montant de cette cotisation est révisable, en fonction des résultats techniques du régime frais de soins de santé, par la commission paritaire nationale. »

Article 5

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, du code du travail, les parties signataires rappellent que les conventions d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables.

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

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3291

Conventions collectives nationales
PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE

IDCC : 1563. – **Cadres**

IDCC : 1281. – **Employés**

AVENANT DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017

NOR : ASET1751111M
IDCC : 1281

Entre
SPHR
FPPR

D'une part, et

SNJ
FILPAC CGT
F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des employés de la presse périodique régionale est augmenté de :

– 0,50 % au 1^{er} décembre 2017,

ce qui porte la valeur du point à 3,85 € brut.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3291

Conventions collectives nationales
PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE

IDCC : 1563. – **Cadres**

IDCC : 1281. – **Employés**

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017

NOR : ASET1751110M
IDCC : 1563

Entre
SPHR
FPPR

D'une part, et

SNJ
FILPAC CGT
F3C CFDT
SNPEP FO
SPEP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des cadres de la presse périodique régionale est augmenté de :

– 0,50 % au 1^{er} décembre 2017,
ce qui porte la valeur du point à 12,16 € brut.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 4 DU 14 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA CONTRIBUTION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1751114M
IDCC : 3105

Entre
SERQ

D'une part, et
CFDT construction bois
FNPOS CGT
PSE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Professionnalisation

La branche maintient le taux de prise en charge forfaitaire de 12 € de l'heure applicable à toutes les périodes de professionnalisation individuelles, y compris les emplois d'avenir éligibles.

Le taux de prise en charge des périodes de professionnalisation au bénéfice d'un groupe de plus de 9 salariés à une même période de professionnalisation est de 9,15 € de l'heure.

Article 2

Contribution conventionnelle

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2017 : 0,6 % versé par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

« Article 4

Modalités d'allocation et de gestion de la contribution conventionnelle

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire.

0,4 % : développement de la formation professionnelle continue
destiné aux plans de formation des régions

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de formation des régions sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de formation avec un principe de solidarité entre les régions. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de formation. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformalion})] \times 75 \%$;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de formation :

- envoi d'une demande de remboursement par les régions à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d'Uniformalion pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformalion ;
- effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

0,1 % : actions collectives prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires regroupant au minimum 2 salariés.

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- actions de formation visant l'acquisition des connaissances et des compétences indispensables pour la validation du code de la route et du permis B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

- envoi d'une demande de financement préalable à Uniformalion ;

- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

0,1 % : parcours individuels de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours individuel de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d'éducateur canin ;
- titre ETAI (encadrement technique des activités de l'insertion par l'activité économique) et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT/heure/personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;

- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

Article 3

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 14 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 3 DU 6 OCTOBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1751109M

Entre

PRISM Emploi

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Cet accord a été modifié par deux avenants datés du 30 septembre 2016 et du 9 décembre 2016 afin d'adapter certaines stipulations de cet accord.

Constatant que la montée en charge du régime n'est pas aussi rapide qu'attendue, les partenaires sociaux conviennent :

- d'envoyer par voie postale, à tous les salariés intérimaires couverts par le régime collectif obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2018, une carte de tiers payant dont la date de validité est le 31 décembre de l'année ;
- d'améliorer le niveau des garanties, de mettre en place un réseau de soin intégrant un dispositif « zéro reste à charge » en optique, et d'adapter la cotisation au régime collectif obligatoire.

Article 1^{er}

Cotisation au régime collectif et assiette de la cotisation

Révision de l'article 9.1

Les parties signataires décident de modifier les cotisations au régime obligatoire mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires afin d'exclure les heures supplémentaires de la base de ces cotisations.

En conséquence, l'article 9.1 est modifié comme suit :

« 9.1. Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixé à 0,2396 €/h de travail. La cotisation au régime collectif est calculée sur les heures de travail soumises à cotisations de sécurité sociale telles que définies par les articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à l'exception des heures supplémentaires.

Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,1524 €/h de travail.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel le salarié intérimaire bénéficie du régime (date de prise en charge des frais de santé, visée à l'art. 8). »

Article 2

Taux d'appel. – Cotisations appelées en 2018 et 2019

Les parties signataires décident d'appliquer un taux d'appel sur les cotisations mentionnées à l'article 9 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, seront : 0,1198 €/h de travail, et 0,0762 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Article 3

Portabilité au bénéfice des salariés en situation de cumul emploi-retraite

2.1. Révision de l'article 5.1

L'article 5.1 intitulé « Portabilité conventionnelle » est modifié ainsi :

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion du régime complémentaire facultatif visé à l'art. 11) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

À l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite bénéficie aussi de la portabilité conventionnelle pendant la durée de 5 mois au-delà de la durée forfaitaire de 2 mois sous réserve d'attester bénéficier d'une pension de retraite et se trouver sans emploi.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

2.2. Révision de l'article 5.2

L'article 5.2 intitulé « Cessation de la portabilité » est modifié ainsi :

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire, formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 7.1 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi remplissant les conditions d'indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ; et concernant le salarié intérimaire en situation de cumul emploi-retraite, dès lors qu'il n'est plus en mesure d'attester se trouver sans emploi ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 4

Évolutions des garanties du régime collectif obligatoire et du régime facultatif optionnel

3.1. Révision des articles 10.1 et 10.2

Niveau des garanties du régime collectif obligatoire

L'annexe 1 nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire visée aux articles 10.1 et 10.2 de l'accord du 14 décembre 2015 est modifiée à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau porté en annexe 1 du présent avenant.

3.2. Révision des articles 11.2.2

Niveau de la garantie optionnelle facultative

Les parties signataires conviennent de modifier l'annexe 2 nature et montant de la garantie optionnelle facultative, visée à l'article 11.2.2 de l'accord du 14 décembre 2015 à compter du 1^{er} janvier 2018. À cet effet un avenant n° 4 à cet accord sera conclu au plus tard le 10 novembre 2017.

Article 5

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dès que les comptes du 1^{er} semestre 2018, puis les comptes de l'année 2018 seront disponibles.

Le déclenchement de cette clause de rendez-vous ouvre la possibilité de réviser, si nécessaire avant le 31 décembre 2019, le montant des cotisations appelées (art. 2 du présent avenant).

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

NATURE ET MONTANT DES GARANTIES DU RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE AU 1^{ER} JANVIER 2018

Nature des frais	Garanties SS incluse
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés SS sans limitation	100% BR
Frais de séjour établissements non conventionnés SS sans limitation	100% BR
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100% BR
Chambre particulière	25 € / jour (durée maximale 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100% BR
Actes médicaux	
Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100% BR
Généralistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100% BR
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100% BR
Spécialistes non-signataires du contrat d'accès aux soins (Consultations et visites)	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM) chez les signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100% BR
Radiologie chez les signataires et les non signataires du contrat d'accès aux soins	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Analyses médicales	100% BR
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie vignette blanche	100% BR
Pharmacie vignette bleue	100% BR
Pharmacie vignette orange	RSS
Dentaire	
Consultations et soins dentaires	100% BR
Prothèses dentaires remboursées SS (dont inlay-onlay)	240% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	-
Orthodontie prise en charge par SS	200% BR
Orthodontie non prise en charge par SS	-

Optique						
Lentilles prises en charge SS ou non prises en charge SS (y compris lentilles jetables)			RSS + 110€ par an et par bénéficiaire			
Chirurgie réfractive			400 € par œil			
Réseau Itelis optique						
Classe de défaut visuel	Défaut visuel		Dans le réseau (zéro reste à charge)		Hors réseau	
	Myopie ou hypermétropie (en dioptries)	Astigmatisme (en dioptrie)	Verre simple foyer	Verre progressif jusqu'à la 4 ^{ème} génération	Verre simple foyer Personne de 18 ans et plus / personne de moins de 18 ans	Verre progressif
Classe 1	De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	Résistant aux rayures	Résistant aux rayures	RSS + 33 € / RSS + 26 €	RSS + 94 €
Classe 2	De 0 à 2 De 2,25 à 4	De 2,25 à 4 Inférieur ou égal à 2	Aminci Super antireflets	Aminci Super antireflets	RSS + 38 € / RSS + 31 €	RSS + 104 €
Classe 3	De 2,25 à 4 De 4,25 à 6	De 2,25 à 4 Inférieur ou égal à 4	Super aminci Super antireflets	Super aminci Super antireflets	RSS + 58 € / RSS + 51 €	RSS + 124 €
Classe 4	De 6,25 à 8 De 0 à 8	Inférieur ou égal à 4 Supérieur ou égal à 4,25	Ultra aminci Super antireflets haut de gamme	Ultra aminci Super antireflets haut de gamme	RSS + 76 €/ RSS + 64 €	RSS + 144 €
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25	Tous cylindres	Ultra aminci Précalibrage / optimisation d'épaisseur Super antireflets haut de gamme	Ultra aminci Précalibrage / optimisation d'épaisseur Super antireflets haut de gamme	RSS + 104 € / RSS + 82 €	RSS + 165 €
Monture			RSS + 60 €			
Limite de consommation : 1 équipement tous les 2 ans pour les personnes de 18 ans et plus, et 1 équipement par an pour les personnes de moins de 18 ans ou en cas de changement de défaut visuel						
Autres						
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par SS			150 % BR			
Prothèses auditives prises en charge par SS			150 % BR + 200 € par oreille et par an			
Actes de prévention			100 % BR			
Ostéodensitométrie non remboursée par la SS			35 € par acte			
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie			25 € par séance dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire			

BR = base de remboursement de la sécurité sociale

RSS = remboursement de la sécurité sociale

remboursement de la sécurité sociale

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 67 DU 15 JUIN 2017
RELATIF AUX COMPLÉMENTS D'HEURES
NOR : ASET1751124M
IDCC : 1875

Entre
SNVEL

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Un article 2 *bis* intitulé « Compléments temporaires d'heures par avenant » est inséré dans l'accord collectif en date du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel. Il est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, permettant quatre périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel est uniquement autorisée dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié nommément désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont notamment :

- les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- les charges de familles ;
- le volontariat des salariés ;
- l'ancienneté ;
- les qualités professionnelles.

La durée d'un avenant ne pourra excéder 2 mois. De nouveaux avenants pourront toutefois être conclus sur ce même motif avec cette même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir atteindre un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvriront droit à une majoration salariale de 25 %. »

Article 2

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires n° 3282, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 72 DU 16 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL
NOR : ASET1751126M
IDCC : 1875

Entre
SNVEL

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FSPSS FO
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 16 novembre 2017, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

**AVENANT N° 44 DU 15 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

NOR : ASET1751122M
IDCC : 2564

Entre
SNVEL

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FSPSS FO
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au sein de l'annexe 2 relative aux salaires minima conventionnels, le dernier alinéa du premier paragraphe dédié à la rémunération du travail effectif des salariés non cadres et cadres intégrés, rédigé de la manière suivante :

« Échelon 1 (élève non cadre) : 120 » ;

Est remplacé par la mention qui suit :

« Échelon 1 (élève non cadre) : 130 ».

Article 2

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés IDCC 2564, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale
IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)

AVENANT N° 45 DU 15 JUIN 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL POUR 2018
NOR : ASET1751123M
IDCC : 2564

Entre
SNVEL

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FSPSS FO
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 16 novembre 2017, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (Personnel) : avenant n° 93 du 27 juin 2017 relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale.....	64
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors	66
Coopératives fruitières : avenant n° 33 du 7 mars 2017.....	69
Coopératives fruitières : avenant n° 34 du 7 mars 2017.....	74
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 140 du 4 avril 2017 relatif au régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, l'avenant n° 125 du 12 avril 2012, l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 et l'avenant n° 135 du 21 octobre 2015	76
Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 91 du 11 mai 2016.....	78
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 57 du 17 janvier 2017 relatif aux contrats de travail intermittents	81
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 58 du 17 janvier 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux.....	83
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 203 du 9 mars 2017.....	85
Protection sociale complémentaire en agriculture (Hérault [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 19 octobre 2017	102

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 93 DU 27 JUIN 2017
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION
ET DE CONCILIATION NATIONALE
NOR : AGRS1797240M
IDCC : 7012

Entre :
GHN
SNETE

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

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

Article 1^{er}

Le chapitre III et l'article 6 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III

COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 6

Interprétation et conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par les organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective.

La présidence dont la durée est limitée à 1 an est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales d'employeurs et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les signataires de la présente convention.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante en cas de partage.

Un représentant du ministre de l'agriculture sera invité et pourra assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés adhérentes à la convention collective.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des 3/5 des membres présents de la commission.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission.

Conflits collectifs d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit survenant dans les entreprises ou établissements ayant pour cause l'interprétation du contenu de la convention collective nationale, la commission se réunit dans un délai de 30 jours ouvrés et tente de concilier les parties.

Dans le cas où le conflit n'est pas réglé, il peut être porté devant la commission d'interprétation et de conciliation légale.

Conflits collectifs locaux

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif local, la commission se réunit dans les 30 jours ouvrés.

Si le désaccord persiste, le conflit peut être porté devant la section départementale agricole de conciliation du département du siège social de l'établissement concerné si elle existe, ou sinon, devant la commission régionale agricole de conciliation légale.

Conflits individuels

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties de ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit alors dans le délai de 30 jours ouvrés.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits individuels peuvent, en tout état de cause, être portés devant la juridiction civile compétente. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 127 DU 19 JANVIER 2017
PORTANT PÉRENNISATION D'UN FONDS MUTUALISÉ AU TITRE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SENIORS

NOR : AGRS1797229M
IDCC : 7002

Entre :

COOP de France, métiers du grain

COOP de France, nutrition animale

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC Agri

SNCOA CFE-CGC

UNSA 2A

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent la nécessité de former les salariés de la V branches afin de favoriser leur employabilité et notamment s'agissant des seniors.

À cet effet, les partenaires sociaux signataires du présent avenant réaffirment leur volonté de pérenniser le fonds mutualisé et la contribution à la formation professionnelle des seniors instituée par un accord du 16 juin 2010 (enregistré comme un avenant n° 115 du 9 novembre 2010 à la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux), à hauteur de 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 47 ans.

Afin de favoriser l'utilisation des fonds collectés au titre de cette contribution et la formation des salariés, les partenaires sociaux signataires du présent avenant, ont décidé d'élargir le public éligible

à ce fonds en ouvrant la possibilité de bénéficier de ce fonds pour les salariés de 45 ans et plus, et ce, sans modifier le montant de la contribution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident de mettre à jour l'accord du 16 juin 2010 pour tenir compte de la création d'OPCALIM.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1er « Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors »

L'article 1^{er} de l'accord du 16 juin 2010 est modifié et devient : « Les entreprises relevant de la CCN « V branches » décident de mutualiser auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 45 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire.

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN « V branches » quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle. »

Article 2

Modification de l'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 »

L'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 » devient « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCALIM ».

L'article 2 est modifié et devient : « Les entreprises V branches » relèvent du champ d'application de l'accord du 20 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Conformément aux articles 8 de cet accord et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCALIM la création d'une section professionnelle paritaire ».

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5

Dépôt. – Extension

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

AVENANT N° 33 DU 7 MARS 2017

NOR : AGRS1797228M

IDCC : 8435

Entre

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain
Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs
Fédération départementale des coopératives laitières du Jura
Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté
UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain
CFE-CGC Agroalimentaire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 8 « Indemnisation des salariés participant aux commissions mixtes de négociation » est modifié comme suit :

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions prévues par les articles 4 et 5 de la présente convention bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5000 km.

Article 2

Le titre de l'article 17.2.1 « Cycle de 4 semaines au plus » est modifié comme suit : « Cycle de 9 semaines au plus ».

Le contenu de ce même article est modifié comme suit :

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 3

L'article 17.2.2 « Annualisation » est modifié comme suit :

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut les délégués du personnel, de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées, ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 4

L'article 18.1 « Seuil minimum du temps partiel et organisation » est modifié comme suit :

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées régulières notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 5

L'article 19.2.3 « Renforcement de la protection des travailleurs de nuit » est modifié comme suit :

Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-45 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Le titre de l'article 32.5 « Congés supplémentaires des mères de famille » est modifié comme suit : « Congés supplémentaires pour enfant à charge »

Le contenu de ce même article est modifié comme suit :

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son avis d'extension.

Article 8

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale du Doubs, de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs, de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Morre, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures)

Convention collective
IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)
(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

AVENANT N° 34 DU 7 MARS 2017

NOR : AGRS1797230M
IDCC : 8435

Entre :

Fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain
Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs
Fédération départementale des coopératives laitières du Jura
Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté
UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain
FNAF CGT
CFE-CGC agroalimentaire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 34 « Congés pour événements familiaux » est modifié comme suit :

À l'occasion des circonstances de famille indiquées ci-après, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, de congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération. La durée de ces congés est de :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 4 jours ouvrables en cas de conclusion d'un Pacte civil de solidarité par le salarié ;
- 2 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de naissance d'un enfant du salarié ou d'adoption d'un enfant par le salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié, du partenaire Pacs du salarié ou du concubin du salarié ;
- 5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès de la mère ou du père du salarié ;

- 3 jours ouvrables en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès du frère ou de la sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié.

Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, les 3 jours de congé accordés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours précédant ou suivant la date de la naissance ou de l'adoption.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son avis d'extension.

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale du Doubs, de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs, de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Morre, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 140 DU 4 AVRIL 2017

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE MIS EN PLACE PAR L'AVENANT N° 105
DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2005 MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 112 DU 12 MARS 2009,
L'AVENANT N° 125 DU 12 AVRIL 2012, L'AVENANT N° 133 DU 15 JANVIER 2015
ET L'AVENANT N° 135 DU 21 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1797224M

IDCC : 9712

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire

D'une part, et

Union départementale des syndicats CFDT de Saône-et-Loire

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 à la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire du 1^{er} janvier 1977 (IDCC n° 9712), modifié par les avenants n° 112 du 12 mars 2009, n° 125 du 12 avril 2012, n° 133 du 15 janvier 2015 et n° 135 du 21 octobre 2015.

Article 1^{er}

*Modification des taux de cotisations du régime de prévoyance
et de la répartition de la cotisation*

L'article 3 de l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, est désormais rédigé comme suit :

3.1. Taux de cotisation

La cotisation globale (taux contractuel) destinée au financement du régime est fixée à 1,40 % de la masse salariale brute totale.

Ce taux sera temporairement à compter de la date d'effet du présent avenant, et jusqu'au 31 décembre 2018, appelé à hauteur de 1,20 % de la masse salariale brute totale.

À l'issue de ce délai, en fonction des résultats enregistrés par le régime, le taux d'appel pourra être reconduit ou modifié.

La masse salariale brute totale est prise en compte dans la limite de 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

3.2. Répartition de la cotisation

La cotisation globale est répartie de la façon suivante, sachant que la garantie « Maintien de salaire » est financée à 100 % par l'employeur et la garantie « Incapacité temporaire de travail » est financée à 100 % par le salarié.

Répartition du taux contractuel :

Le taux global du régime financé à 1,40 % de la masse salariale brute totale est ventilé selon la répartition suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,12	0,13	0,25
Maintien de salaire, y compris CSP à 40 %	0,61	–	0,61
Incapacité	–	0,29	0,29
Invalidité	0,12	0,13	0,25
Total	0,85	0,55	1,40

Répartition du taux d'appel :

Le taux d'appel du régime est fixé à 1,20 % de la masse salariale brute totale, selon la répartition suivante :

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉE	TOTAL
Décès	0,10	0,11	0,21
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,53	–	0,53
Incapacité	–	0,25	0,25
Invalidité	0,10	0,11	0,21
Total	0,73	0,47	1,20

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date du 1^{er} avril 2017.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires auprès des services de l'unité départementale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté, plus un en version numérique.

Fait à Mâcon, le 4 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9821. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Tarn-et-Garonne)
(21 décembre 1977)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 91 DU 11 MAI 2016

NOR : AGRS1797231M
IDCC : 9821

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Tarn-et-Garonne

Fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne

FGTA FO

Fédération CFTC Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le titre III « Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi », chapitre I^{er} « Définition des emplois »
– Article 29 « Classification des emplois et coefficients hiérarchiques », est modifié comme suit :

Niveau I, échelon 2 : emplois d'exécutants (coefficient 110)

Ajouter après « tout autre salarié, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise », les mots : dont les tailleurs ;

Niveau II : emplois spécialisés (coefficient 130)

Conduite des tracteurs : suppression du terme « occasionnellement » de la description du poste ;

Niveau III, échelon 1 : emplois qualifiés (coefficient 150)

Ajouter les termes « sans ancienneté » à la description des emplois de conducteur de : poids lourd, moissonneuse-batteuse, ensileuse, d'engins automoteurs et de super-lourd ;

Échelon 2 (coefficient 165)

Enlever les termes « Hautement qualifié » de la description du poste de conducteur d'engins automoteurs et de poids lourd.

Ajouter les termes « après 2 ans d'ancienneté » à la description du poste de conducteur d'engins automoteurs et de poids lourd ;

Niveau IV, échelon 1 (coefficient 180) : emplois hautement qualifiés

Ajouter : conducteur de poids lourd, d'engins automoteurs, moissonneuse-batteuse, ensileuse, et super-lourd, après 4 ans d'ancienneté.

Article 2

Il est créé une catégorie TAM : techniciens et agents de maîtrise dont la définition des emplois, classification et coefficients hiérarchiques sont les suivantes :

Techniciens

Niveau I, échelon 1 (coefficient 195)

À ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement des données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour aux référentiels BTS agricole).

Niveau I, échelon 2 (coefficient 203)

Le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour).

Agents de maîtrise

Niveau I, échelon 2 (coefficient 210)

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTS agricole).

Techniciens (coefficient 261)/Agents de maîtrise (coefficient 261)

Niveau II, échelon unique

Outre les travaux et missions d'encadrement effectuées par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tels que BTS ou ingénieurs agricoles).

Exemple de poste : chef de culture (coefficient 261)

Collabore à la direction technique de l'entreprise selon des instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant. Participe éventuellement à l'achat et à la vente des produits de l'exploitation, à l'embauche du personnel, à l'élaboration des principales options techniques de l'exploitation.

Cadres

I. – Directeur d'exploitation (coefficient 359)

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et les tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Il dirige l'ensemble de l'exploitation selon des directives et rend compte périodiquement des résultats techniques et économiques. Il participe en collaboration avec l'employeur ou son représentant au choix des grandes orientations.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

II. – Régisseur, gérant (coefficient 413)

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Assure seul la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation. Les contacts avec l'employeur sont essentiellement consacrés à rendre compte de l'ensemble de la gestion, des résultats techniques, économiques et financiers, notamment en fin d'exercice.

Fait à Montauban, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)
(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 57 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL INTERMITTENTS
NOR : AGRS1797227M
IDCC : 8262

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne Franche-Comté
Fédération entrepreneurs des territoires Bourgogne
Fédération CUMA de Bourgogne Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale FGA CFDT
Union régionale CFTC
Union régionale CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, en prévoyant la liste des emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Liste des emplois pour lesquels il est possible
de recourir au contrat de travail intermittent*

Il est ajouté à la convention collective du 21 novembre 1997 un article 31 *quater* rédigé comme suit :

« Article 31 *quater*

Emplois pour lesquels il est possible de recourir au contrat de travail intermittent

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de

travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les suivants :

- emplois d'ouvriers et employés exécutants (niveau I, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 21 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés spécialisés (niveau II, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 21 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés qualifiés (niveau III, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 21 de la présente convention collective) ;
- emplois d'ouvriers et employés hautement qualifiés (niveau IV, échelons 1 et 2 de la classification des emplois prévue à l'article 21 de la présente convention collective) ;
- emplois de techniciens et agents de maîtrise (TAM niveaux I et II de la classification des emplois prévue à l'article 21 de la présente convention collective).

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de la DIRECCTE de Côte-d'Or.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 58 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

NOR : AGRS1797226M

IDCC : 8262

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne Franche-Comté

Fédération entrepreneurs des territoires Bourgogne

Fédération CUMA de Bourgogne Franche-Comté

D'une part, et

Union régionale FGA CFDT

Union régionale CFTC

USRAF CGT

Union régionale CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre les dispositions de la convention collective du 21 novembre 1997, concernant les congés pour événements familiaux, en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail, telles qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Mise en conformité des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

L'article 37 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective du 21 novembre 1997 est modifié comme suit :

« Article 37

Congés pour événements familiaux

Des absences sont autorisées, dans le cadre des congés pour événements familiaux et exceptionnels. C'est ainsi que chaque salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 4 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 3 jours pour le décès, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ⁽¹⁾ ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Elles sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne sont pas retenues pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de la DIRECCTE de Côte-d'Or.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

(1) Ces 3 jours peuvent être pris de manière consécutive ou non, après entente entre le bénéficiaire et l'employeur, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer en vue de son adoption. »

Convention collective

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

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

AVENANT N° 203 DU 9 MARS 2017

NOR : AGRS1797225M
IDCC : 8216

Entre :

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

D'une part, et

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

Syndicat CFTC agriculture de Champagne-Ardenne

Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la volonté des organisations syndicales et professionnelles d'instituer des garanties collectives poursuivant un objectif social et caractérisées par la mise en œuvre du principe de solidarité et comprenant notamment à cette fin des prestations à caractère non directement contributif ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI » telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables » en application des dispositions des articles L. 871-1

et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à leur circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 ;

- de la nécessité de prendre en considération les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 : modification de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale – nouvel article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et leur décret d'application n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ;
- et afin de prendre en compte les nouvelles dispositions issues des avenants à l'accord national du 10 juin 2008,

de nouvelles négociations ont été engagées afin de réviser l'accord du 8 juillet 2009 et d'assurer une parfaite sécurité juridique au nouveau système de protection sociale complémentaire des salariés non cadres (ci-après dénommé « dispositif » frais de santé).

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord du 8 juillet 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1 jusqu'à 10 ainsi que l'annexe I du présent article 1^{er}, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 8 juillet 2009 sur le régime d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée (et ses cinq avenants), tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 8 juillet 2009.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée affiliés au régime agricole de protection sociale.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire santé dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitation ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans l'une des circonscriptions administratives ci-dessus visées.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que celles du présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès ;
- de financement minimum de l'employeur.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1^{er} juin 2017.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Il pourra être modifié dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail modifié par l'article 17 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties mentionnées à cet article, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives dans le champ d'application de l'accord se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 4

Dispositif frais de santé

Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention, relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

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

En outre, les salariés pourront étendre facultativement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, à leurs ayants droit.

Il est toutefois précisé que, pour les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par ce

contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine, l'obligation de couverture prévue par le présent régime et la portabilité prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sont assurées selon les seules modalités prévues au § III de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur mais devront personnellement souscrire un contrat complémentaire « santé » présentant un caractère « solidaire » et « responsable » portant sur la période concernée.

La justification de l'existence de ce contrat leur permettra, le cas échéant, et s'ils en font la demande à leur employeur dès la date de leur embauche, de bénéficier d'un « versement santé » de leur employeur, dans les conditions et limites définies aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Il est, cependant, rappelé que ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice de la CMU-C, de l'ACS, d'une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Article 4.2

Définition des ayants droit

Les définitions des ayants droit ci-dessous sont applicables :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du bénéficiaire au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3

Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous, ont la possibilité de se dispenser, à leur initiative, de leur obligation d'adhésion prévue par le régime en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

1° les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

2° les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3° les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé collective et obligatoire) ;

b) dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (mutuelles des agents de l'État ou des collectivités territoriales) ;

c) contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats d'assurance de groupe dits « Madelin ») ;

d) régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

e) régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En outre, peuvent demander une dispense d'adhésion, au titre du régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

1° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3° Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

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

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

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

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

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

Article 4.4

Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires du présent accord ont décidé de mettre en place une couverture santé comportant un niveau minimum obligatoire de garanties.

En outre, le salarié a la possibilité d'améliorer le niveau de prestations prévues dans le régime conventionnel obligatoire. Dans ce cas, il peut opter pour une « Formule optionnelle », le différentiel de cotisations afférent à cette amélioration des prestations étant intégralement à sa charge.

La couverture de cette formule optionnelle peut être étendue à tout ou partie de ses ayants droit.

La nature et le montant des prestations de cette couverture sont détaillés en annexe I du présent article 1^{er}.

Les garanties sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le bénéficiaire ;
- en fonction du ticket modérateur ;
- ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime de base de la sécurité sociale, régime local d'Alsace Moselle et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.5

Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à leur circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

(1) Annexes II et III du présent article 1^{er}.

Article 4.6

Portabilité « loi Évin »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Évin » et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 7 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, le salarié souhaitant garantir ses ayants droit et/ou souscrire à la couverture optionnelle devra assurer la totalité du financement correspondant.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'art. L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers
- ou
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « régime conventionnel », l'employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

Article 6

Mise en œuvre du principe de solidarité

Article 6.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

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

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladies professionnelles dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités relevant du présent accord, notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprises ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 6.2 et 6.3 ci-après.

Article 6.2

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

L'adhésion des salariés – y compris s'il y a lieu l'adhésion de leurs ayants droit – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

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

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

Article 6.3

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

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

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

Article 7

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 7.1

Durée/limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 7.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 7.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article 7, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Article 7.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations. Ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 8

Maintien de la couverture

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

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

Article 9

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

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

Article 10

Commission de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire santé des salariés non cadres relevant du champ d'application du présent accord (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application dudit accord, les

organisations représentatives des employeurs et des salariés se réunissent en commission mixte, associant la DIRECCTE.

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

Article 2

Dépôt et publicité

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Épernay, le 9 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE N° 1 À L'ARTICLE 1ER

Tableau des garanties

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire. Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR). Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

%DT

Nature des risques	Remboursement complémentaire	
Frais médicaux	Régime conventionnel	Formule optionnelle
Consultations, visites, médecins généralistes, spécialistes – adhérent à un DPATM ⁽¹⁾ – non adhérent 0 UN DPTAM (y compris non conventionné)	TM +50 % BR TM +30 % BR	TM +170 % BR TM +100 % BR
Actes de spécialités : – médecin adhérent à un DPTAM – médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	TM +170 % BR TM +100 % BR TM +10 % BR	TM +170 % BR TM +100 % BR TM +150 % BR
Sages-femmes		
Auxiliaire médicaux, soins infirmiers, Massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes	TM	TM +160 % BR
Analyses, examens de laboratoire	TM	TM +160 % BR
Radiographie, électroradiologie	TM	TM +170 % BR
– médecin adhérent à un DPTAM – médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	TM	TM +100 % BR
Actes de prévention responsable (en fonction du taux de remboursement du RO)	TM	TM
Pharmacie	100 % TM	
Pharmacie remboursée à 65 % - 30 % - 15 % par le RO		
Optique	280 € 310 € 310 € 340 € 340 € 340 € TM + 100 €	
Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.		
Verres simples ⁽²⁾		
Verres mixtes simple/complexe ⁽³⁾		
Verres mixtes simple/très complexe ⁽⁴⁾		
Verres complexes		
Verres mixtes complexe/très complexe		
Verres très complexes		
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an		
Dentaire		
Prothèses dentaires remboursées par le RO (et inlays core)	TM + 110 % BR + 300 €/an	TM + 170 % BR + 350 €/an
Soins		
–Hors inlay/onlay	100 % FR	100 % FR
– Inlay/onlay	TM + 70 % BR	TM + 170 % BR
– Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 100 % BR	TM + 200 % BR
Appareillage		
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 160 % BR	TM + 360 % BR
Prothèses auditives prises en charge ou non par le RO	TM + 360 % BR + 10 % PMSS	

Hospitalisation (secteur conventionné ou non)		
Frais de séjour Honoraires - Actes de chirurgie – médecin adhérent à un DPTAM – médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM TM + 150 % BR TM + 100 % BR	TM + 200 % BR TM + 200 % BR TM + 100 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) par jour Chambre particulière en psychiatrie Forfait hospitalier Frais d’accompagnement (lit + repas) enfant de moins de 15 ans	100 % FR 25 €/jour 100 % FR dès le premier jour 100 % FR par jour	
Maternité (secteur conventionné ou non) Dans la limite des frais réellement engagés* * pour les honoraires des praticiens non adhérents à un DPTAM, dans la limite de : TM + 100 % BR	crédit d' 1/3 PMSS ⁽⁵⁾ par bénéficiaire/maternité	
Divers		
Cure thermale prise en charge par le RO (honoraires et traitements thermaux) Forfait actes lourds Transport pris en charge par le RO	TM 100 % FR	TM + 170 % BR 18 €

⁽¹⁾ DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM – Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – OPTAM – CO - Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique). Les mentions relatives aux DPTAM (OPTAM et OPTAM-CO) s'appliquent au contrat d'accès aux soins (CAS) jusqu'à son expiration.

⁽²⁾ verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

⁽³⁾ verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs,

⁽⁴⁾ verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries,

⁽⁵⁾ PMSS : Salaire plafond mensuel de la sécurité sociale soit 3 269 € au 1^{er} janvier 2017. Au 1^{er} janvier 2017, 1% PMSS est égal à 32,69 €.

Contrat solidaire et responsable
Couverture complémentaire santé minimale des salariés

Contrat solidaire et responsable

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

Une complémentaire santé est qualifiée de « responsable » lorsqu'elle répond aux conditions définies par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les textes publiés pour son application (art. R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ; les dispositions de ce dernier figurent en annexe III aux présentes conditions générales).

Les complémentaires santé « responsables » doivent :

- prendre en charge l'intégralité du ticket modérateur (exception possible pour certains frais ou actes énumérés à l'annexe III des présentes conditions générales) ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins :
 - prévoir des montants de remboursement complémentaires inférieurs lorsque le médecin n'adhère pas à l'un des DPTAM définis ci-après.
 - limiter, en tout état de cause, le remboursement des dépassements d'honoraires de ce médecin à un plafond spécifique.
- prendre en charge le forfait journalier des établissements hospitaliers sans limitation de durée ;
- lorsqu'elles prévoient la prise en charge des frais de lunettes (2 verres + 1 monture) au-delà de la base de remboursement retenue par le régime obligatoire :
 - fixer le montant de leur remboursement complémentaire à l'intérieur des planchers et plafonds de garantie (intégrant un remboursement plafonné des montures) et respecter les fréquences de prise en charge de ces frais.

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2017, les complémentaires santé « responsables » doivent permettre à la personne assurée de bénéficier du mécanisme de tiers payant sur leurs prestations, au moins à hauteur de la base de remboursement, pour les frais et actes remboursés par le régime obligatoire.

En revanche, les complémentaires santé « responsables » ne remboursent pas :

- les majorations du ticket modérateur appliquées à titre de sanction par le régime obligatoire de protection sociale, lorsque l'assuré social ou l'un de ses ayants droit âgé de 16 ans ou plus :
 - n'a pas choisi de médecin traitant,
- ou
- consulte un médecin hors parcours de soins ;
- tout ou partie des dépassements d'honoraires que certains médecins spécialistes sont autorisés à appliquer pour les consultations et actes réalisés hors parcours de soins coordonnés ;
- la participation forfaitaire, applicable pour chaque acte ou consultation réalisé par un médecin (à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation) ainsi que pour tout acte de biologie médicale ainsi que prévu au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;

- les franchises applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les frais de transport, ainsi que prévu au III de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Couverture complémentaire santé minimale des salariés

Une complémentaire santé satisfait à la couverture complémentaire santé minimale des salariés prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dès lors qu'elle répond à la définition de « contrat responsable » indiquée ci-dessus.

Elle doit en outre, prévoir des montants de remboursement complémentaires au moins égaux aux montants minimaux mentionnés à l'article D. 911-1 du code précité.

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

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

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

ANNEXE III

Texte réglementaire

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

(dans sa version en vigueur au 1^{er} octobre 2016)

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

1° De l'intégralité de la participation des assurés définie à l'article R. 160-5 (ticket modérateur). Cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour les prestations de santé mentionnées au 6°, 7°, 10° et 14° du même article ⁽¹⁾ ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Il s'agit respectivement :

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

(2) À la notion de contrat d'accès aux soins (CAS) devrait être substituée celle de DPTAM (OPTAM et OPTAM-CO) à compter du 1^{er} janvier 2017.

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

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

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Hérault)

(Étendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 4 DU 19 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1797241M

Entre

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

Groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Hérault

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault

Syndicat FGTA FO de l'Hérault

Syndicat CFTC Agri du golfe du Lion

SNCEA CFE-CGC section de l'Hérault

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après l'examen des résultats obtenus par le régime frais de santé des salariés agricoles de l'Hérault, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer et d'améliorer les garanties de la base obligatoire.

Cet avenant indique les évolutions des garanties et l'amélioration des soins décidés par les partenaires sociaux.

Article 1^{er}

Modifications

Le tableau des garanties de l'annexe I est modifié comme suit :

(Voir tableau page suivantes.)

ANNEXE I

Tableau des garanties socle

Garanties 2017 accord agricole de l'Hérault	Régime conventionnel
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de l'assureur	
Frais médicaux	
Consultations, visites ⁽¹⁾ de généralistes	
– hors contrat d'accès aux soins	110 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	130 % BR
Consultations, visites ⁽¹⁾ de spécialistes	
– hors contrat d'accès aux soins	150 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	170 % BR
Actes de chirurgie, techniques médicaux	100 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100 % BR
Massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % BR
Analyses, examens de laboratoires remboursés MSA	100 % BR
Actes d'imagerie (radiographies, scanners, électroradiologies)	100 % BR
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 à 150 € par an
Actes prévention contrat responsable	100 % BR
Pharmacie	
Vignettes orange, bleues, blanches et blanches barrées	100 % BR
Optique	
– monture	455 % BR
– un verre unifocal faible ou forte correction ⁽²⁾	3,5 % PMSS
– un verre multifocal faible ou forte correction ⁽²⁾	3,5 % PMSS
– lentilles remboursées et refusées MSA	100 % BR + 100 €
Ces montants correspondent à des forfaits : – pour une période d'un an pour les enfants avant 18 ans ou en cas d'évolution de la vue ⁽³⁾ – pour une période de deux ans dans les autres cas (sauf pour les lentilles)	
Dentaire	
Actes et soins dentaires, remboursés MSA	100 % BR
Inlays et onlays, remboursés MSA	100 % BR
Inlays cores, remboursés MSA	125 % BR
Prothèse dentaire remboursée MSA	400 % BR + 4 % PMSS par an
Orthodontie remboursée par la MSA	220 % à 250 % BR
Appareillage et autres prothèses	
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf auditives	100 % BR
Prothèses auditives, remboursées MSA	455 % BR + 350 €
Hospitalisation	
Frais de soins et séjour	100 % BR

Dépassements d'honoraires	
– hors contrat d'accès aux soins	100 % BR
– avec contrat d'accès aux soins	220 % BR
Chambre particulière ⁽⁴⁾ (hospitalisation, maternité et psychiatrie)	52 € par jour
Forfait lit et repas d'accompagnement pour un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiaire du régime ⁽⁵⁾	30 € par jour
Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR
Forfait de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	100 % FR
Forfait ambulatoire	20 €
Maternité	
Frais de soins et séjour	100 % BR
Chambre particulière	52 € par jour
Forfait par naissance	1/3 PMSS
Autres prestations	
Cures thermales	100 % BR
Transport sur prescription	100 % BR
Médecine non remboursée par la MSA (diététicien, homéopathe, ostéopathe, acupuncteur, chiropracteur, pédicure, podologue)	60 € par an
Prévention et bien-être	OUI
Priorité santé mutualiste : accompagnement santé personnalisé	OUI
Ateliers santé : apprendre à préserver sa santé au quotidien	
Fonds social : un accès aux soins pour tous	OUI
Assistance (sur votre carte mutuelle)	OUI

⁽¹⁾ Les visites avec déplacements non médicalement justifiés sont prises en charge dans la limite de 100 %BR.

⁽²⁾ La définition des "fortes" et "faibles" corrections correspond aux caractéristiques des verres prévues dans le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, à savoir :

- verres unifocaux faible correction : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries ;
 - verres unifocaux forte correction : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries ;
 - verres multifocaux faible correction : verres multifocaux ou progressifs ne répondant pas aux caractéristiques des verres multifocaux forte correction ;
 - verres multifocaux forte correction :
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries
- Ou
- verres multifocaux ou progressifs sphérique dont la sphère est hors zone – 4 à + 4 dioptries ;

⁽³⁾ Un changement de dioptrie de plus ou moins 0,5, diagnostiqué par un médecin ophtalmologue, permet d'être remboursé deux années consécutives. Ce remboursement est conditionné par l'envoi des deux ordonnances (ordonnance des anciens verres et nouvelle prescription attestant du changement de vue).

⁽⁴⁾ Limitations sur les séjours

Le forfait journalier hospitalier est limité à 90 jours par an pour les hospitalisations dans les établissements médico-sociaux.

La chambre particulière est prise en charge pour les séjours comportant au moins une nuit de 22 h à 6 h.

Les placements à l'année et temporaires sont exclus.

⁽⁵⁾ Prise en charge en cas d'hospitalisation d'une personne âgée de moins de 16 ans, dans les mêmes limites que la chambre particulière.

L'assureur ne prend pas en charge les restrictions liées à l'application du code de la sécurité sociale : la participation de 1 € et les franchises à charge de l'assuré (définies aux II et III de l'art. L. 322-2 du code de la Sécurité sociale) et, hors parcours de soins (art. R. 871-1), la fraction des dépassements d'honoraires correspondant aux cas prévus au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.

L'assureur prend en charge dans la limite de la garantie choisie : les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ; la liste est disponible auprès de la mutuelle. La participation forfaitaire de 18 € sur actes supérieurs à 120 €.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Dépôt et extension

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Lattes, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160510-001217

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
